

**Wyrok z dnia 20 września 2005 r.**

**II PK 6/05**

**W razie niezgodnego z prawem wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę w okresie niezgodnego z prawem wypowiedzenia warunków tej umowy, pracownikowi przysługuje odszkodowanie z art. 45 § 1 k.p. w wysokości określonej w art. 47<sup>1</sup> k.p., w związku z każdym z tych wypowiedzeń.**

Przewodniczący SSN Andrzej Wróbel, Sędziowie SN: Krystyna Bednarczyk, Beata Gudowska (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 20 września 2005 r. sprawy z powództwa Piotra S. przeciwko Fundacji „P.-N.P.” w W. o odszkodowanie, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie z dnia 20 września 2004 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

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

Wyrokiem z dnia 20 września 2004 r. Sąd Okręgowy w Warszawie oddalił apelację pozwanej Fundacji „P.-N.P.” w W. od wyroku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie z dnia 24 kwietnia 2003 r. zasądającego od niej na rzecz Piotra S. kwotę 10.695 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie warunków pracy i płacy oraz taką samą kwotę (odpowiadającą trzymiesięcznemu wynagrodzeniu) za niezgodne z prawem późniejsze rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem. Sąd drugiej instancji podzielił ustalenia Sądu Rejonowego co do braku uzasadnionej przyczyny wypowiedzenia zmieniającego dokonanego w dniu 29 sierpnia 2000 r. oraz wypowiedzenia ostatecznego, dokonanego z tej samej przyczyny (w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy z dnia 30 października 2000 r.) a także co do uchybień w zakresie obowiązku konsultacji związkowej (wynikającego z art. 38 k.p.).

W kasacji opartej na podstawie naruszenia przez błędną wykładnię art. 45 i 47<sup>1</sup> w związku z art. 42 § 1 k.p. oraz art. 8 k.p., strona pozwana wniosła o zmianę wyroku Sądu Okręgowego i oddalenie żądania powoda o odszkodowanie z tytułu bezprawnego wypowiedzenia warunków pracy i płacy lub ograniczenie wysokości obu odszkodowań. Alternatywnie strona pozwana wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu, wskazując na naruszenie przepisów postępowania - art. 233 § 1 w związku z art. 391 k.p.c. oraz art. 477<sup>1</sup> i art. 382 k.p.c. W ramach tej podstawy kasacji wytknęła pominięcie okoliczności, w których dokonała zmiany warunków pracy powoda i naruszenie art. 316 k.p.c. przez nieuwzględnienie tego, że w wyniku wypowiedzenia zmieniającego wynagrodzenie powoda uległo obniżeniu w okresie wypowiedzenia definitywnego. Przede wszystkim jednak zarzuciła, że zasądzone odszkodowania (dwukrotnie), zarówno z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia zmieniającego, jak i rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem w sytuacji, w której okresy wypowiedzeń pokrywały się częściowo, a ich przyczyna była tożsama, przekraczały wysokość poniesionej przez powoda szkody i granice określone w art. 47<sup>1</sup> k.p. Skarżąca Fundacja podkreśliła, że oświadczenie o zmianie warunków pracy i płacy za trzymiesięcznym wypowiedzeniem zostało powodowi doręczone w dniu 29 sierpnia 2000 r., a oświadczenie o wypowiedzeniu rozwiązującym umowę o pracę - w dniu 30 października 2000 r. Termin wypowiedzenia zmieniającego upływał w dniu 30 listopada 2000 r., a wypowiedzenia definitywnego w dniu 31 stycznia 2001 r.; okresy wypowiedzenia pokrywały się więc częściowo (w listopadzie 2000 r.). Jako kierownik Biura Pełnomocnika w Komisji Weryfikacyjnej powód zarabiał przed wypowiedzeniem 3.410,00 zł brutto miesięcznie, a po upływie okresu wypowiedzenia warunków pracy i płacy, czyli przez 2 miesiące, mniej o 980,00 zł. Odszkodowanie za wypowiedzenie ostateczne powinno odpowiadać tym kwotom, a nie trzykrotności kwoty 3.410 zł. Zdaniem skarżącego, Sąd powinien był uwzględnić wielkość utraconego przez powoda wynagrodzenia i albo zasądzić odszkodowanie równe poniesionemu uszczerbkowi w wynagrodzeniu, albo w wysokości trzykrotności różnicy pomiędzy wynagrodzeniami. Na poparcie tego wyliczenia strona skarżąca powołała uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 9 listopada 1990 r., III PZP 19/90. Kwestionując - co do zasady - jednoczesne zasądzenie odszkodowania zarówno za niezgodne z prawem wypowiedzenie zmieniające, jak i ostateczne, odwołała się do poglądu Sądu Najwyższego zaprezentowanego w wyroku z dnia 24 lipca 2001 r., I PKN 568/00.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Pracownikowi, któremu wypowiedziano umowę o pracę w sposób nieuzasadniony lub z naruszeniem przepisów o wypowiedaniu umowy o pracę przysługuje - stosownie do żądania - roszczenie o odszkodowanie (art. 45 k.p.). Odszkodowanie należy się także z tytułu nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia warunków pracy i płacy (art. 42 § 1 k.p.). To odszkodowanie, stosownie do uchwały Sądu Najwyższego z dnia 9 listopada 1990 r., III PZP 19/90 (OSNCP 1991 nr 5-6, poz. 62), przysługuje także wtedy, gdy stosunek pracy nie ulega rozwiązaniu, lecz tylko przekształceniu. W obydwu wypadkach wysokość odszkodowania wskazana jest w art. 47<sup>1</sup> k.p. jako kwota równa wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Tylko pozornie mogłoby się wydawać się, że granice odszkodowania określone w art. 47<sup>1</sup> k.p. pomiędzy kwotą równą wynagrodzeniu za 2 tygodnie a kwotą wynagrodzenia za 3 miesiące pozostawione są uznaniu sądu, uwzględniającemu okoliczności konkretnej sprawy, społeczno-gospodarcze przeznaczenie prawa do odszkodowania za bezprawne wypowiedzenie lub zasady współżycia społecznego. Odszkodowanie należne pracownikowi z tytułu bezprawnego rozwiązania stosunku pracy nie pozostaje w żadnej relacji do ewentualnej szkody, co oznacza, że przysługuje za samo bezprawne działanie pracodawcy, niezależnie od tego, czy jakkolwiek szkoda po stronie pracownika powstała. Mimo więc, że art. 47<sup>1</sup> k.p. wyjaśnia zasadę ustalania odszkodowania w sposób niejednoznaczny, to - w powiązaniu z art. 36 § 1 k.p. - wyznacza odszkodowanie równe wynagrodzeniu należnemu za okres wypowiedzenia zależny od okresu zatrudnienia danego pracownika u danego pracodawcy, a więc w ściśle określonej kwocie. Pogląd ten znajduje potwierdzenie w utrwalonym orzecznictwie Sądu Najwyższego, że odszkodowanie za bezprawne rozwiązanie umowy o pracę jest szczególnym rodzajem odszkodowania ustawowego, należnego bez względu na to, czy pracownik - na skutek niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę - poniósł szkodę w ogóle, lub poniósł ją w większym lub mniejszym rozmiarze, niż odszkodowanie przysługujące w kwocie z góry określonej w przepisach Kodeksu pracy. W judykaturze przypisuje się zresztą temu odszkodowaniu charakter kompensacyjno-sankcyjny, wynikający z unormowania zabezpieczającego pracownika przed bezprawnym działaniem pracodawcy (por. np. uzasad-

nienie uchwały Sądu Najwyższego z dnia 13 grudnia 1990 r. III PZP 22/90, OSNCP 1991 nr 5-6, poz. 64 oraz wyroki Sądu Najwyższego z dnia 17 listopada 1981 r., I PR 91/81, OSNCP 1982 nr 5-6, poz. 81, z dnia 22 stycznia 2004 r., I PK 252/03 i z dnia 5 grudnia 2002 r., I PK 88/02, niepublikowane).

Wyliczenie więc przez skarżącego wartości rzeczywistego uszczerbku majątkowego powoda na kwotę o 1.960 zł, niższą od zasądzonego odszkodowania z tytułu ostatecznego wypowiedzenia umowy o pracę, jest bezprzedmiotowe, gdyż przewidziane w art. 47<sup>1</sup> k.p. odszkodowania z tytułu bezprawnego wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy oraz z tytułu wypowiedzenia ostatecznego w żadnym razie nie mogły być niższe od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, który w wypadku powoda wynosił 3 miesiące. Zarzuty kasacji odnoszące się do ustalenia kwoty odszkodowania nie znajdują poparcia w powoływanym przez skarżącego poglądzie wyrażonym przez Sąd Najwyższy w uchwale dnia 9 listopada 1990 r., III PZP 19/90 (OSNCP 1991 nr 5-6, poz. 62), w której stwierdzono, że sąd orzekający o odszkodowaniu na podstawie art. 45 k.p., w granicach określonych art. 47<sup>1</sup> k.p., powinien wziąć pod uwagę wielkość wynagrodzenia utraconego przez pracownika w wyniku niezgodnego z prawem przekształcenia treści jego stosunku pracy, jak również inne ewentualne niedogodności wynikające ze zmiany warunków pracy (gorsza, uciążliwa praca, niższe stanowisko, mniejszy prestiż). Pogląd, który miał służyć uzasadnieniu kasacji, został wypowiedziany jedynie na poparcie wątpliwej wcześniej tezy o należności odszkodowania w wypadku niezgodnego z prawem wypowiedzenia zmieniającego nieprowadzącego do rozwiązania stosunku pracy. W przytoczonej uchwale Sąd Najwyższy - nawet przy okazji - nie odniósł się do zasad ustalania wysokości odszkodowania, a przeciwnie, wskazując na granice odszkodowania wynikające z art. 47<sup>1</sup> k.p., potwierdził, że podstawową przesłanką odszkodowania jest sam fakt dokonania wypowiedzenia warunków lub umowy o pracę niezgodnie z prawem i represja wobec nieliczenia się przez pracodawcę z ograniczeniami prawnymi, natomiast rozmiar szkody poniesionej przez pracownika określa ustawa i nie jest on uzależniony od rzeczywistych różnic w wynagrodzeniu.

W podsumowaniu należało więc odrzucić zawarte w kasacji stwierdzenie, że wobec pokrywania się w listopadzie 2000 r. okresów wypowiedzenia zmieniającego i ostatecznego, należało przy ustaleniu odszkodowania za wypowiedzenie ostateczne uwzględnić zmianę warunków płacowych powoda. Twierdząc tak, skarżący zapomniał, że zmiana warunków płacowych była wynikiem naruszenia przez niego prawa

przy wypowiedzeniu powodowi warunków pracy i płacy i że z tego faktu nie może wywodzić korzystnych dla siebie skutków prawnych, natomiast żądanie powoda przyznania odszkodowania w kwocie mieszczącej się w granicach określonych w art. 47<sup>1</sup> k.p. nie poddaje się krytyce z punktu widzenia zgodności z zasadami współżycia społecznego, gdyż mieści się w ramach wykonywania prawa i korzysta z jego ochrony.

Bezzasadny jest również zarzut błędnej wykładni art. 45 i 47<sup>1</sup> w związku z art. 42 § 1 k.p. oraz art. 8 k.p., polegającej na zasądzeniu dwu osobnych odszkodowań za każde bezprawnie dokonane wypowiedzenie. Nie do zaakceptowania jest jego uzasadnienie akcentujące „podwójne karanie” pracodawcy i powoływanie się na sprzeczność z zasadami współżycia społecznego. Teza o przysługiwaniu jednego tylko odszkodowania nie znajduje poparcia także w powołanym w kasacji wyroku Sądu Najwyższego z dnia 24 lipca 2001 r. (I PKN 568/00, OSNP 2003 nr 12, poz. 294). Pogląd w nim wyrażony odnosił się do szczególnego stanu faktycznego, regulowanego w art. 60 k.p. i uwzględniał fakt, że wskutek niezgodnego z prawem natychmiastowego rozwiązania, umowa o pracę rozwiązuje się przed upływem okresu wypowiedzenia, w związku z czym pracownikowi przysługuje - według jego wyboru - odszkodowanie z art. 47<sup>1</sup> k.p. lub art. 60 k.p. W sporze rozstrzygniętym wyrokiem Sądu drugiej instancji chodziło natomiast o zbieg roszczeń o odszkodowanie z tytułu dwukrotnego naruszenia przez pracodawcę przepisów o wypowiedaniu warunków pracy, a następnie - w okresie biegu tego wypowiedzenia - dokonania wypowiedzenia ostatecznego, również z naruszeniem prawa. Zbiegu tych roszczeń nie rozwiązuje Kodeks pracy; nie ma w nim wskazówki o wykluczaniu się ani równoległym przysługiwaniu roszczeń o odszkodowanie z każdego z tych tytułów. Wykładnia celowościowa uwzględniająca charakter odszkodowania musi jednak prowadzić do wniosku, że nie byłoby uzasadnione pozbawienie pracownika roszczenia o odszkodowanie z tytułu dokonania przez pracodawcę jednego tylko z naruszeń prawa tylko dlatego, że naruszenia tego dokonał dwukrotnie. Należy więc przyjąć, że jeżeli pracodawca podwójnie naruszył przepisy, to powinien ponieść podwójne konsekwencje. Odszkodowanie za bezprawne wypowiedzenie ma bowiem także funkcję represyjną i pełni rolę sankcji za naruszenie prawa. W konsekwencji brak regulacji kodeksowej należy rozumieć w ten sposób, że zasądzenie odszkodowania na jednej z podstaw nie jest przeszkodą do zasądzenia odszkodowania na drugiej z nich, pracownik bowiem ma tyle roszczeń, ile przyznaje mu prawo, chyba że przepis wyłącza jedno w

razie dochodzenia innego roszczenia (por. wskazany wyżej wyrok Sądu Najwyższego I PKN 568/00).

Mając to na względzie, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji (art. 393<sup>12</sup> k.p.c.).

=====