

Wyrok z dnia 28 stycznia 2009 r.

I PK 135/08

1. Podstawą prawną uzupełniającą odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy w razie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia są przepisy Kodeksu cywilnego o odpowiedzialności deliktowej (art. 415 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Odpowiedzialność taką uzasadnia (przy spełnieniu pozostałych przesłanek) działanie pracodawcy polegające na zamierzonym (umyślnym) naruszeniu przepisów o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia.

2. Pracownik obowiązany jest wykazać wszystkie przesłanki odpowiedzialności pracodawcy wynikające z art. 415 k.c. Co do zasady szkodą jest utrata zarobku, który pracownik uzyskałby, gdyby umowa o pracę nie została rozwiązana. Na pracowniku ciąży obowiązek przeciwdziałania powiększeniu szkody, co oznacza, że powinien po rozwiązaniu stosunku pracy wykazać aktywność w poszukiwaniu nowego zatrudnienia, a brak takiej aktywności podlega uwzględnieniu jako przyczynienie się do powstania szkody.

Przewodniczący SSN Zbigniew Korzeniowski, Sędziowie SN: Roman Kuczyński, Herbert Szurgacz (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 28 stycznia 2009 r. sprawy z powództwa Alicji M. przeciwko Zespołowi Szkolno-Przedszkolnemu [...] w K. o odszkodowanie, na skutek skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Katowicach z dnia 13 marca 2008 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i przekazał sprawę Sądowi Okręgowemu w Katowicach do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e

Sąd Rejonowy Katowice Zachód-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Katowicach wyrokiem z dnia 21 listopada 2007 r. częściowo uwzględnił powództwo Alicji M. wniesione przeciwko Zespołowi Szkolno-Przedszkolnemu [...] w K. i zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 7.412,40 zł tytułem odszkodowania za bezzasadne rozwiązanie umowy o pracę i nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.470,80 zł, a w pozostałej części powództwo oddalił.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że powódka była zatrudniona u pozwanego od dnia 1 sierpnia 1975 r., początkowo na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony a następnie na podstawie mianowania. Powódka korzystała ze zwolnień lekarskich w okresach: od dnia 9 grudnia 2004 r. do dnia 16 grudnia 2004 r., od dnia 20 stycznia 2005 r. do dnia 1 lutego 2005 r., od dnia 2 lutego 2005 roku do dnia 18 lutego 2005 r., od dnia 19 lutego 2005 r. do dnia 4 marca 2005 r., od dnia 5 marca 2005 r. do dnia 24 marca 2005 r., od dnia 25 marca 2005 r. do dnia 8 kwietnia 2005 r., od dnia 9 kwietnia 2005 r. do dnia 21 kwietnia 2005 r., od dnia 22 kwietnia 2005 r. do dnia 6 maja 2005 r., od dnia 7 maja 2005 r. do dnia 20 maja 2005 r., od dnia 21 maja 2005 r. do dnia 8 czerwca 2005 r., od dnia 9 czerwca 2005 r. do dnia 24 czerwca 2005 r., od dnia 25 czerwca 2005 r. do dnia 4 lipca 2005 r., od dnia 6 lipca 2005 r. do dnia 13 lipca 2005 r., od dnia 14 lipca 2005 r. do dnia 20 lipca 2005 r., od dnia 22 lipca 2005 r. do dnia 28 lipca 2005 r., od dnia 29 lipca 2005 r. do dnia 4 sierpnia 2005 r.

Pozwany, pismem z dnia 28 lipca 2005 r., poinformował powódkę, że na podstawie art. 23 ust. 1 pkt 2 ustawy Karta Nauczyciela rozwiązuje z nią stosunek pracy na podstawie mianowania z powodu czasowej niezdolności nauczyciela do pracy spowodowanej chorobą przekraczającą 182 dni. Pismo zostało odebrane przez powódkę w dniu 16 sierpnia 2005 r. Po okresie pobierania zasiłku powódka nie korzystała z urlopu dla poratowania zdrowia i nie pobierała zasiłku rehabilitacyjnego. Średnie wynagrodzenia powódki z ostatnich trzech miesięcy pracy wynosiło 2.470,80 zł.

Sąd Rejonowy zważył, że podstawę prawną rozwiązania z powódką umowy o pracę stanowiły przepisy ustawy Karta Nauczyciela - art. 23 ust. 1 pkt 2. Sąd podniósł, iż żadna ze stron postępowania nie kwestionowała, że powódka w dniu 5 lipca 2005 r. odzyskała zdolność do pracy i tym samym okres od 20 stycznia 2005 r. do 28 lipca 2005 r. nie może być w całości potraktowany jako jeden okres niezdolności do pracy w rozumieniu art. 23 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela. Od dnia 20 stycznia 2005

r. do dnia 4 lipca 2005 r. upłynęło 166 dni niezdolności do pracy, a od dnia 6 lipca 2005 r. zaczął biec od początku kolejny okres niezdolności do pracy. Sąd pierwszej instancji uznał, że dla interpretacji przepisu nie ma znaczenia, iż dzień 5 lipca 2005 r. był okresem przerwy, w którym w szkole nie odbywały się zajęcia.

Sąd Rejonowy uznał roszczenie powódki w zakresie przyznania odszkodowania za uzasadnione, z tym, że na podstawie art. 58 k.p. w związku z art. 56 k.p. należne odszkodowanie zasądził w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia powódki za pracę. W pozostałym zakresie Sąd powództwo oddalił jako nieuzasadnione, wskazując, że przepisy Kodeksu pracy wyczerpująco regulują roszczenia pracownika w razie niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy. Sąd pierwszej instancji podkreślił, że odszkodowanie z art. 58 k.p. ma charakter odszkodowania ustawowego i przysługuje pracownikowi niezależnie od wysokości rzeczywistej szkody poniesionej przez pracownika, wyczerpując wszystkie roszczenia pracownika z tego tytułu, choćby rzeczywista szkoda była wyższa od wysokości należnego odszkodowania, a przepis art. 300 k.p. nie może w takiej sytuacji znaleźć zastosowania. Sąd zauważył także, że nawet gdyby przyjąć odpowiedzialność pozwanego na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego, to powódka nie wykazała przesłanek odpowiedzialności z art. 415 k.c. ani z art. 471 k.c. oraz nie wykazała wysokości szkody, którą faktycznie poniosła. Powódka domagała się pełnego wynagrodzenia jakie otrzymywałaby u pozwanego, lecz nie uwzględniła, iż w tym okresie pobierała świadczenie emerytalne.

Apelację od wyroku wniosły zarówno powódka jak i pozwana. Powódka skarżyła wyrok w części oddalającej powództwo o zasądzenie od pozwanego odszkodowania z tytułu nieprawidłowego rozwiązania stosunku pracy w kwocie wynagrodzenia za okres dwóch lat. Zarzuciła wyrokowi naruszenie prawa materialnego, tj. art. 415 k.c. w związku z art. 300 k.p. oraz art. 91c Karty Nauczyciela, poprzez przyjęcie, że bezprawne działanie pozwanego polegające na bezzasadnym rozwiązaniu stosunku pracy nie spowodowało szkody majątkowej i skutkowało odmową zasądzenia odszkodowania w wysokości szkody oraz naruszenie prawa procesowego, tj. art. 23¹ k.p.c. poprzez przyjęcie, iż określona w tym przepisie zasada ustalania wartości przedmiotu sporu nie może być uwzględniona do zasądzenia odszkodowania z tytułu bezprawnego rozwiązania stosunku pracy. Powódka zaznaczyła, iż wysokość przyznanego odszkodowania w równowartości trzymiesięcznego wynagrodzenia, zgodnie z obowiązującym strony stosunku pracy trzymiesięcznym terminem wypowiedzenia, nie jest trafna, gdyż nie została zwolniona z zachowaniem takiego terminu. Podnio-

sła, że powołała się na art. 23¹ k.p.c., gdyż, odmiennie niż art. 58 k.p., obejmuje on pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony. Ponadto podniosła, że na rozprawie nie była pytana, jakie dodatkowe szkody poniosła, a w okresie od 22 lipca 2005 r. do 31 lipca 2006 r. nie pobierała emerytury i pozostawała na utrzymaniu rodziny. Ponadto kwota jej emerytury od dnia 1 sierpnia 2006 r. wynosiła 1.924,16 zł miesięcznie, podczas gdy w wypadku ustalenia prawa do emerytury po ukończeniu 65 roku życia wynosiłaby ona 2.008,40 zł miesięcznie.

Pozwana zaskarżyła wyrok w całości i wniosła o jego zmianę w całości i oddalenie powództwa ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania sądowi pierwszej instancji. Zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła naruszenie prawa materialnego poprzez przyjęcie niewłaściwej wykładni art. 23 ust. 2 pkt 2 Karty Nauczyciela i naruszenie przepisów prawa procesowego poprzez dokonanie błędnych ustaleń w zebranych materiale dowodowym. Pozwana wskazała, że powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim od dnia 20 stycznia 2005 r., z wyłączeniem jedynie pierwszego dnia ferii letnich (5 lipca 2005 r.), do dnia 22 lipca 2007 r. Zgodnie z powołanym art. 23 Karty Nauczyciela do okresu nieobecności w pracy wlicza się te dni, w których w szkole nie odbywają się zajęcia, a na które nauczyciel nie otrzymał zwolnienia lekarskiego. W ocenie pozwanej okres uprawniający do rozwiązania z powódką umowy o pracę upłynął w dniu 22 lipca 2005 r.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Katowicach wyrokiem z dnia 13 marca 2008 r. oddalił obie apelacje. Sąd drugiej instancji uznał, że Sąd Rejonowy przeprowadził postępowanie dowodowe prawidłowo, zgromadzony materiał dowodowy, oceniając zgodnie z dyspozycją art. 233 k.p.c. oraz dokonując na tej podstawie prawidłowych ustaleń faktycznych. Odnosząc się do kwestii zastosowania art. 23 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela Sąd drugiej instancji podzielił stanowiska zarówno Sądu Rejonowego jak i powódki zauważając, że stosunek pracy nauczyciela ulega rozwiązaniu, jeżeli nauczyciel jest niezdolny do pracy z powodu choroby przez okres dłuższy niż 182 dni. Nowela Karty Nauczyciela z dnia 18 lutego 2000 r. doprecyzowała, iż do okresu nieobecności w pracy wlicza się te dni, w które w szkole nie odbywają się zajęcia, a na które nauczyciel nie otrzymał zwolnienia lekarskiego. Jednak w tych dniach, które pracodawca może wliczyć do okresu nieobecności pracownik musi być niezdolny do pracy, nawet jeśli nie są to dni objęte zwolnieniem lekarskim. Jeśli natomiast przed upływem wskazanego okresu 182 dni

pracownik odzyska zdolność do pracy, to nie można twierdzić, iż „okres ten został wstrzymany i biegnie w dalszym ciągu”, jeśli pracownik po jakimś czasie znów utraci zdolność do pracy. Natomiast odnosząc się do wysokości żądanego przez powódkę odszkodowania Sąd Okręgowy wskazał, że art. 23¹ k.p.c. nie może samodzielnie stanowić podstawy roszczenia powódki, albowiem nie jest to przepis dający materialnoprawną podstawę dochodzenia roszczeń, a jedynie określa sposób w jaki należy wyliczyć wartość przedmiotu sporu.

Analizując natomiast drugą podstawę apelacji tj. art. 415 k.c., w zakresie podstawy prawnej żądania pozwu, Sąd Okręgowy wskazał, iż miał na uwadze wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 27 listopada 2007 r., SK 18/05, w którym Trybunał stwierdził, że art. 58 k.p. w związku z art. 300 k.p., rozumiany w ten sposób, że wyłącza dochodzenie innych, niż określone w art. 58 k.p., roszczeń odszkodowawczych, związanych z bezprawnym rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia, jest niezgodny z art. 64 ust. 1 w związku z art. 2 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej oraz nie jest niezgodny z art. 45 ust. 1 i art. 77 ust. 2 Konstytucji. Sąd drugiej instancji podzielił wyrażone w wyroku stanowisko, iż „odszkodowanie”, o którym mowa w art. 58 k.p. nie jest odszkodowaniem *sensu stricto*, mającym na celu wyrównanie szkody wyrządzonej pracownikowi przez bezprawne rozwiązanie z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia. Jest ono *sui generis* świadczeniem majątkowym, pełniącym funkcję sankcji („ustawowej kary pieniężnej”) wobec pracodawcy za bezprawne działanie, a w pewnych tylko sytuacjach *de facto* także funkcję odszkodowania lub zadośćuczynienia. Należy więc stwierdzić, że sprawa naprawienia szkody wyrządzonej pracownikowi przez sprzeczne z prawem rozwiązanie z nim umowy o pracę nie została w art. 58 k.p. ani w innych przepisach prawa pracy wyczerpująco uregulowana. W związku z tym, na podstawie art. 300 k.p., należy w tym zakresie stosować odpowiednio właściwe przepisy Kodeksu cywilnego, w szczególności art. 415 k.c. i nast. lub art. 471 k.c. i następne. Zasądzenie odszkodowania w oparciu o wskazane przepisy wymaga jednak wykazania, że spełnione zostały wymagane przesłanki. Mając na uwadze art. 6 k.c. to na powódce spoczywał ciężar udowodnienia faktu, z którego wywodziła skutki prawne. Powinna więc wykazać powstałą szkodę, zawinione działanie pozwanego, które doprowadziło do jej powstania oraz adekwatny związek przyczynowy. Powódka nie udowodniła czy i jaką szkodę poniosła z uwagi na niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę.

Powódka zaskarżyła ten wyrok w części oddalającej jej apelację skargą kasacyjną, wnosząc o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w Katowicach. Jako podstawy skargi skarżąca wskazała naruszenie prawa materialnego poprzez błędną wykładnię art. 415 k.c. w związku z art. 300 k.p. i 91c Karty Nauczyciela, przez przyjęcie, że bezprawne działanie pozwanego polegające na bezzasadnym rozwiązaniu z powódką stosunku pracy bez wypowiedzenia nie spowodowało u niej szkody majątkowej i odmowie uwzględnienia tej szkody w odszkodowaniu z tytułu wadliwego rozwiązania stosunku pracy oraz naruszenie przepisów postępowania.

Jako okoliczności uzasadniające przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżąca wskazała, że w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne polegające na ustaleniu normy kolizyjnej, sformułowanej w orzecznictwie sądowym na podstawie art. 58 k.p. w związku z art. 300 k.p., która rozstrzyga zbieg roszczeń majątkowych unormowanych w art. 58 k.p. i prawie cywilnym (między innymi w art. 415 i nast. oraz art. 471 i nast. k.c.) w ten sposób, że wyłącza możliwość dochodzenia odszkodowania na podstawie tych ostatnich. W następstwie tej normy kolizyjnej wywiezionej przez Sąd Najwyższy i inne sądy orzekające z przepisów art. 58 k.p. w związku z art. 300 k.p. może dojść do naruszenia praw majątkowych pracownika (art. 64 ust. 1 Konstytucji) bezprawnie zwolnionego z pracy, w sposób sprzeczny z zasadami sprawiedliwości społecznej (art. 2 Konstytucji). Naruszenie zasady sprawiedliwości społecznej polega na uniemożliwieniu pracownikowi uzyskania pełnego naprawienia szkody wyrządzonej bezprawnym rozwiązaniem stosunku pracy. Skarżąca podniosła także, że zaskarżone orzeczenie w sposób oczywisty narusza prawo.

W uzasadnieniu skarżąca podnosiła, że zarówno w toku postępowania przed Sądem pierwszej instancji, w apelacji, jak i w piśmie uzupełniającym apelację wykazała bezprawne działanie pozwanego i szkodę, jaką na skutek tych działań poniosła. Wskazała także, że w oczekiwaniu na rozstrzygnięcie sprawy odwołania od rozwiązania stosunku pracy, powódka w okresie od 22 lipca 2005 r. do 31 lipca 2006 r. nie pobierała świadczenia emerytalnego. Zwróciła uwagę na fakt, że postępowanie w jej sprawie zakończyło się w pierwszej instancji dopiero 21 listopada 2007 r., a więc ponad 2 lata od dnia wniesienia odwołania. Przez cały ten okres powódka pozostawała bez pracy, a do 1 sierpnia 2006 r. nie pobierała świadczenia emerytalnego, pozostając na utrzymaniu rodziny. Podkreśliła także, że w związku z rozwiązaniem stosunku pracy i przedwczesną koniecznością ubiegania się o świadczenie emerytalne, stało

się ono niższe aniżeli świadczenie, które otrzymałaby w sytuacji kontynuacji zatrudnienia (niższa kwota bazowa, mniejsza ilość lat składkowych i nieskładkowych, inna podstawa wymiaru świadczenia). Według powódki emerytura, którą mogłaby pobierać wynosiłaby kwotę 2.008,40 zł, a więc byłaby wyższa o 84,00 zł miesięcznie (1.008,00 zł w skali roku).

Skarżąca podniosła także, że wykazując wysokość poniesionej szkody w postaci utraconych korzyści (tj. wysokości hipotetycznego wynagrodzenia, które pobierałaby gdyby nie bezprawne rozwiązanie stosunku pracy) w pełni wykazała istnienie oraz wysokość poniesionej szkody wywołanej bezprawnym działaniem pozwanego. W powyższym zakresie niedopuszczalne są hipotetyczne rozważania Sądu drugiej instancji odnośnie perspektyw dalszego wykonywania zawodu przez powódkę, nie poparte jakimikolwiek dowodami np. w postaci opinii biegłego lekarza.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Spór dotyczy odszkodowania w związku z rozwiązaniem z powódką - nauczycielką stosunku pracy z mianowania sprzecznie z art. 23 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela, wykraczającego poza limit określony art. 58 k.p. Przed wydaniem przez Trybunał Konstytucyjny wyroku z dnia 27 listopada 2007 r., SK 18/05 w judykaturze oraz w piśmiennictwie prawa pracy przyjmowano, że wysokość odszkodowania z tytułu sprzecznego z prawem rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem i bez wypowiedzenia określają przepisy Kodeksu pracy, które limitują maksymalną wysokość tego odszkodowania. Ponieważ jest to sprawa uregulowana w prawie pracy, nie ma podstaw do stosowania w tym zakresie przepisów Kodeksu cywilnego, dotyczących odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy. Natomiast w wymienionym wyroku Trybunał Konstytucyjny stwierdził, że art. 58 w związku z art. 300 k.p. rozumiany w ten sposób, że wyłącza dochodzenie innych, niż określone w art. 58 k.p., roszczeń odszkodowawczych, związanych z bezprawnym rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia, jest niezgodny z art. 64 ust. 1 w związku z art. 2 Konstytucji RP oraz nie jest niezgodny z art. 45 ust. 1 i art. 77 ust. 2 Konstytucji. Orzeczenie to jest wiążące i oznacza całkowite odejście od utrwalonego orzecznictwa i zgodnych z nim poglądów doktryny prawa pracy.

Orzeczenie Trybunału nie wyjaśnia jednak szeregu skomplikowanych zagadnień, jakie wyłonią się w związku z przyjętym kierunkiem wykładni art. 58 k.p. Co się

tyczy podstaw prawnych uzupełniającego odszkodowania na podstawie Kodeksu cywilnego Trybunał w uzasadnieniu orzeczenia wskazał jedynie - nie zajmując się tą kwestią bliżej - że ponieważ sprawa naprawienia szkody wyrządzonej pracownikowi przez sprzeczne z prawem rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia nie została w art. 58 k.p. ani w innych przepisach prawa pracy wyczerpująco uregulowana, na podstawie art. 300 k.p. „należy w tym zakresie stosować właściwe przepisy Kodeksu cywilnego, w szczególności art. 415 k.c. i następne lub art. 471 k.c. i n.”. W związku z orzeczeniem trybunalskim w piśmiennictwie wskazano, że jako podstawową (nie wykluczając całkowicie odpowiedzialności deliktowej) należy przyjąć odpowiedzialność kontraktową. Sprzeczne z prawem rozwiązanie umowy o pracę jest naruszeniem obowiązku wynikającego z umowy i będącego elementem stosunku pracy, którego treść jest kształtowana nie tylko przez same oświadczenia woli, ale także przez ustawę (art. 56 k.c. w związku z art. 300 k.p.), tj. przepisy regulujące dopuszczalność rozwiązania umowy (zob. K. Jaśkowski: Wpływ wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 27 listopada 2007 r. na odpowiedzialność pracodawcy za rozwiązanie umowy o pracę, PiZS 2009 nr 2, s. 2 i nast.); podobnie T. Liszcz: Odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy wobec pracownika, PiZS 2008 nr 12, według której pracodawca rozwiązując bezprawnie stosunek pracy narusza swój podstawowy obowiązek - rzeczywistego zatrudniania pracownika do czasu nadejścia ustalonego z góry terminu lub jego rozwiązania w drodze zgodnej z prawem czynności rozwiązującej). Sformułowane zostało również stanowisko, że podstawą tą może być jedynie art. 415 k.c., ponieważ odpowiedzialność kontraktowa została unormowana przez Kodeks pracy (M. Gersdorf: Otwarte drzwi dla odpowiedzialności cywilnej pracodawcy za wadliwe zwolnienie pracownika - i co dalej, PiZS 2008 nr 1).

Zdaniem Sądu Najwyższego w składzie orzekającym, należy przyjąć, że właściwą podstawą cywilnej odpowiedzialności odszkodowawczej jest odpowiedzialność deliktowa. Nie przekonuje uzasadnienie odpowiedzialności kontraktowej oparte na założeniu, że istnieje odrębny obowiązek pracodawcy wynikający ze stosunku pracy w postaci nierozwiązywania umów o pracę sprzecznie z prawem. Rodzaj odpowiedzialności cywilnej, która poprzez art. 300 k.p. może znaleźć zastosowanie wynika z charakteru przepisów regulujących rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracodawcę. Przepisy te mają charakter *ius cogens* i ustalają określony porządek prawny w zakresie rozwiązywania stosunków pracy bez wypowiedzenia. Działanie pracodawcy godzące w ten porządek prawny stanowi czyn niedozwolony w ro-

zumieniu przepisów Kodeksu cywilnego. W razie spełnienia przewidzianych prawem przesłanek rodzi ono odpowiedzialność odszkodowawczą.

W ramach odpowiedzialności odszkodowawczej Kodeks cywilny przewiduje różne jej podstawy i związane z nimi zróżnicowane przesłanki. Sąd Okręgowy nie wykluczył odpowiedzialność pozwanej szkoły na podstawie art. 415 k.c. Może to być stanowisko trafne. Przyjęciu odpowiedzialności deliktowej szkoły na podstawie art. 417 k.c. stoi na przeszkodzie okoliczność, że działanie pozwanej zmierzające do rozwiązania stosunku pracy nie mają charakteru działań władczych w rozumieniu tego przepisu, nie stanowi wykonywania imperium. Z uzasadnienia wyroku wynika, że - zdaniem Sądu Okręgowego - w rozpoznawanej sprawie zachodzą przesłanki odpowiedzialności z art. 415 k.c., za wyjątkiem przesłanki szkody, której powódka nie wykazała. Skarżąca zarzuciła, że już w postępowaniu pierwszoinstancyjnym określiła poniesioną szkodę w postaci utraconych zarobków za czas od 22 lipca 2005 r. do 31 lipca 2006 r. oraz różnicę między dotychczasowymi zarobkami a wysokością potencjalnej emerytury, w sumie w kwocie 39.672 zł. Argumentacja Sądu Okręgowego, że powódka nie uwzględniła emerytury przyznanej jej w późniejszym czasie, a ponadto nie można wykluczyć, że z powodu stanu zdrowia powódka byłaby zmuszona przejść na wcześniejszą emeryturę, nie uzasadniają stanowiska o niewykazaniu szkody przez powódkę. Zarzut skargi kasacyjnej naruszenia art. 415 k.c., w tym zakresie należy uznać za usprawiedliwiony. Uzasadnia to uchylene zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania.

Rozpoznając sprawę ponownie Sąd Okręgowy rozważy również pozostałe przesłanki odpowiedzialności, w szczególności winę i związek przyczynowy. Będzie miał przy tym na uwadze, że w odniesieniu do przesłanki winy, w zakresie jej elementu określanego jako wina subiektywna, art. 415 k.c. wprowadzie nie różnicuje odpowiedzialności w zależności od rodzaju (stopnia) winy, to w sprawie odpowiedzialności pracodawcy z tytułu wyrządzenia szkody przez sprzeczne z prawem rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia odpowiedzialność tę uzasadnia (przy spełnieniu pozostałych przesłanek) działanie pracodawcy polegające na zamierzonym (umyślnym) naruszeniu przepisów o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia. Wydaje się, że taki kierunek interpretacji podziela Trybunał Konstytucyjny, który w uzasadnieniu powołanego wyroku stwierdził, że „Rozwiązanie to (tj. ustawowe ograniczenie w art. 58 k.p. wysokości odszkodowania) jest niesprawiedliwe zwłaszcza w sytuacji, gdy pracodawca przy rozwiązaniu stosunku pracy, rażąco naruszył przepisy

prawa w taki sposób, że można mu przypisać winę umyślną w postaci zamiaru bezpośredniego kierunkowego (gdy miał pełną tego świadomość, lub ewentualnego)” .

Przyjęcie ograniczenia postaci winy pracodawcy mieści się w określonych w art. 300 k.p. zasadach stosowania w sprawach nie unormowanych przepisami prawa pracy do stosunku pracy przepisów Kodeksu cywilnego. W judykaturze i piśmiennictwie prawa pracy powszechnie przyjmuje się , że odpowiednie stosowanie przepisów Kodeksu cywilnego między innymi oznacza dopuszczalność ich modyfikowania ze względu na szczególne właściwości stosunku pracy. W kontekście rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia przez pracodawcę należy mieć na uwadze, że takie rozwiązanie stosunku pracy, w odróżnieniu od wypowiedzenia, stanowi sposób ustania stosunku pracy, który podlega daleko idącej reglamentacji w obowiązującym prawie pracy. Prawne ukształtowanie tego sposobu rozwiązania stosunku pracy uwzględnia, z jednej strony, interes pracownika, dla którego niezwłoczna utrata zatrudnienia rzutuje zasadniczo na jego (a z reguły także rodziny) sytuację życiową, a z drugiej strony - uwzględnia usprawiedliwiony interes pracodawcy, wynikający z faktu ponoszenia przez niego ryzyka prowadzenia zakładu pracy, co wymaga stworzenia mu możliwości niezwłocznego rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem. Nie jest bez znaczenia, że w związku ze sprzecznym z prawem rozwiązaniem umowy bez wypowiedzenia pracownikowi przysługuje odszkodowanie Kodeksowe, które jest niezależne od rodzaju i stopnia winy, odszkodowanie w ramach swego rodzaju odpowiedzialności obiektywnej pracodawcy. Pomijając zróżnicowanie funkcji odszkodowania Kodeksowego, na co zwraca uwagę Trybunał Konstytucyjny w powołanym orzeczeniu, odszkodowanie to zawiera w sobie również elementy kompensaty szkody poniesionej przez pracownika w związku z utratą pracy. Skoro tak, to odpowiedzialność wykraczająca poza tę granicę musi znajdować uzasadnienie w szczególnie nagannym zachowaniu pracodawcy, polegającym na rozmyślnym naruszeniu przez niego norm określających przesłanki rozwiązania umowy bez wypowiedzenia. Trybunał Konstytucyjny, wskazując na racje przemawiające za dopuszczeniem odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy na zasadach prawa cywilnego wskazał na istotną okoliczność wiążącą się z zasadą sprawiedliwości społecznej, wyrażoną w art. 2 Konstytucji, mianowicie, że w sytuacji, gdy pracownik wyrządzi szkodę pracodawcy przez nienależyte wywiązywanie się obowiązków pracowniczych, przepisy prawa pracy (art. 114-121 k.p.) ograniczają jego odpowiedzialność tylko wówczas, gdy wyrządził szkodę nieumyślnie. W razie umyślnego wyrządzenia szkody

pracownik jest obowiązany do jej naprawienia w pełnej wysokości (art. 122 k.p.), tj. zgodnie z przepisami Kodeksu cywilnego stosowanymi w związku z art. 300 k.p. Wydaje się, iż tą argumentację należy odpowiednio odnieść do odpowiedzialności pracodawcy.

W zarysowanym kontekście normatywnym Sąd Okręgowy rozważy, czy stronie pozwanej, dokonującej rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia, można postawić zarzut umyślnego naruszenia art. 23 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela. Powołany przepis zezwala pracodawcy - szkole - na rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem zatrudnionym na podstawie mianowania między innymi (pkt 2) w razie czasowej niezdolności nauczyciela do pracy spowodowanej chorobą, jeżeli okres tej niezdolności przekracza 182 dni, przy czym do okresu niezdolności do pracy wlicza się również przypadające w tym okresie przerwy obejmujące dni, w których w szkole, zgodnie z odrębnymi przepisami, nie odbywają się zajęcia. Przepis ten nie jest jednoznacznie sformułowany i jego interpretacja może nasuwać wątpliwości. Co się tyczy sposobu liczenia okresu niezdolności do pracy, nie odsyła on do przepisów ustawy o świadczeniach pieniężnych w razie choroby i macierzyństwa i ustalonych tam (art. 6) zasad liczenia długości okresu zasiłkowego. Mając na uwadze różnicę celów przepisów o rozwiązaniu stosunku pracy oraz przepisów o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby, można by argumentować, że jednodniowa przerwa w uzyskanych zwolnieniach chorobowych nie przerywa czasowej niezdolności do pracy i nie nakazuje liczyć okresu tej niezdolności od początku. Tak też zdaje się rozumieć przepis art. 23 ust. 1 pkt 2 p. 2 Karty strona pozwana. Analizując tę kwestię Sąd Okręgowy rozważy również sprawę wniosku powódki o jednodniowy urlop w dniu 5 lipca, co w jej interpretacji przerwało okres niezdolności ponieważ od 6 lipca rozpoczęła nowy okres niezdolności, spowodowanej innym, aczkolwiek zbliżonym zachorowaniem, natomiast w interpretacji strony pozwanej istotne znaczenie przypada okoliczności, iż miała ona miejsce w okresie ferii, kiedy nie odbywają się zajęcia szkolne.

Zgodnie z ogólnymi regułami rozkładu ciężaru dowodu w odpowiedzialności deliktowej opartej na przepisie art. 415 k.c., na powódce ciąży obowiązek wykazania okoliczności uzasadniających odpowiedzialność odszkodowawczą, a więc poza przesłanką winy, również szkody i związku przyczynowego między czynem a szkodą. Przyjmując ogólnie akceptowane pojęcie szkody jako różnicy między aktualnym stanem majątku wierzyciela, a stanem hipotetycznym, który by istniał, gdyby zobowią-

zanie zostało prawidłowo wykonane, szkodą będzie zasadniczo utrata zarobku, który pracownik uzyskałby gdyby umowa nie została rozwiązana. Na pracowniku ciąży obowiązek przeciwdziałania powiększeniu szkody, co oznacza, iż powinien on po rozwiązaniu stosunku pracy wykazać aktywność w poszukiwaniu nowego zatrudnienia. Brak takiej aktywności będzie podlegał uwzględnieniu w kontekście przyczynienia się pracownika do powstania szkody.

Z przytoczonych motywów, na podstawie art. 398¹⁵ k.p.c. orzeczono jak w sentencji.

=====