

**Wyrok z dnia 25 lutego 2009 r.**

**II PK 164/08**

**Niezgodność z prawem (bezprawność) rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę pracownik może wykazać wyłącznie przez powództwo przewidziane w Kodeksie pracy (o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne, o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie), wniesione z zachowaniem odpowiedniego terminu (art. 264 k.p.). Bez wytoczenia takiego powództwa pracownik w żadnym innym postępowaniu nie może powoływać się na bezprawność rozwiązania umowy o pracę jako na przesłankę roszczeń odszkodowawczych przewidzianych w Kodeksie cywilnym.**

Przewodniczący SSN Zbigniew Myszka, Sędziowie SN: Józef Iwulski (sprawozdawca), Małgorzata Wrębiakowska-Marzec.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 25 lutego 2009 r. sprawy z powództwa Piotra C. przeciwko P. SA z siedzibą w B. o odszkodowanie za zmniejszenie wypłaty wynagrodzenia i odprawy, na skutek skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego Warszawa-Praga w Warszawie z dnia 28 listopada 2007 r. [...]

o d d a l i ł skargę kasacyjną i zasądził od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 900 (dziewięćset) zł tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.

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

Wyrokiem z dnia 18 października 2006 r. [...] Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Północ-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie oddalił powództwo Piotra C. przeciwko P. M.-S. Spółce z o.o. w W. (obecnie: P. SA w B.) o odszkodowanie za zmniejszenie wypłaty wynagrodzenia i odprawy w następstwie dokonania przez pracodawcę wypowiedzenia warunków pracy i płacy oraz zasądził od powoda na rzecz pozwanej kwotę 1.800 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód był zatrudniony w pozwanej Spółce na czas nieokreślony na podstawie umowy o pracę z dnia 12 marca 1992 r. Z dniem 1 lipca 1992 r. powód objął stanowisko przedstawiciela P.A. Transport SA w Moskwie, które zajmował do 31 lipca 1998 r., zaś z dniem 1 sierpnia 1998 r. pracodawca powierzył mu obowiązki kierownika Biura Przewozów do Krajów Wspólnoty Niepodległych Państw w Centrali P.M.-S. Spółki z o.o. Od 1 października 2000 r. powód wykonywał obowiązki głównego specjalisty do spraw jakości. W wyniku kolejnego awansu z dniem 1 grudnia 2001 r. powód objął stanowisko dyrektora Przedstawicielstwa P. SA w Moskwie, a jego wynagrodzenie ustalono na kwotę 2.300 dolarów amerykańskich. W dniu 30 września 2002 r. powód otrzymał wypowiedzenie warunków zatrudnienia w zakresie stanowiska pracy i stawki uposażenia. Po upływie okresu wypowiedzenia - od 1 stycznia 2003 r. - powodowi zaproponowano stanowisko specjalisty w Biurze Spedycji Targowej w B. za wynagrodzeniem 5.500 zł. Pomimo prawidłowego pouczenia o prawie wniesienia odwołania do sądu pracy od wypowiedzenia zmieniającego powód nie skorzystał z tego uprawnienia. Pracodawca liczył na to, że powód jako dysponujący znajomością rynków wschodnich - wobec pogarszającej się sytuacji ekonomicznej Spółki - rozwinie działalność targową w B. i dlatego już od 14 października 2002 r. oddelegował powoda do pracy w B. w celu pozyskania większej liczby klientów z rynku wschodniego. Powód „zgodnie z decyzją zarządu pozwanej” objął wolne stanowisko pracy, które istniało od lutego 2002 r. Wobec trudnej sytuacji ekonomicznej pozwanej Spółki zarząd wprowadził w życie od 6 grudnia 2003 r. regulamin określający zasady wypowiedzeń zmieniających i zwolnień grupowych. W dniu 14 stycznia 2003 r. powodowi wręczono oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę z zastosowaniem skróconego okresu wypowiedzenia i z powołaniem się na art. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy (jednolity tekst: Dz.U. z 2002 r. Nr 112, poz. 980 ze zm.). W związku z prowadzonymi zwolnieniami grupowymi w styczniu 2003 r. zwolniono (wraz z powodem) 6 osób, w lutym 2003 r. - 31 osób, w marcu - 1 osobę, a w maju - 4 osoby.

Dokonując powyższych ustaleń Sąd pierwszej instancji nie dał wiary zeznaniom powoda w części, w której oświadczył on, że stanowisko pracy w B. zostało przygotowane tylko po to, by można było rozwiązać z nim umowę o pracę. Sąd przyjął, że powód nie kwestionował przyczyny wypowiedzenia umowy, lecz wskazywał na jego pozorność i nieważność związaną z obejściem przepisów prawa. W ocenie

Sądu Rejonowego, powód w rzeczywistości kwestionował zasadność wypowiedzenia zmieniającego, utrzymując, że w chwili jego wręczenia pracodawca wiedział, iż będą przeprowadzane zwolnienia grupowe i powód zostanie zwolniony. Zdaniem Sądu, oświadczenie pracodawcy nie zostało złożone dla pozorów. Powód nie wykazał, że już we wrześniu 2002 r. pracodawca zamierzał definitywnie rozwiązać z nim umowę o pracę w trybie ustawy o zwolnieniach grupowych. Wręcz przeciwnie, świadkowie przesłuchani w sprawie zgodnie zeznali, że powodowi dlatego powierzono stanowisko specjalisty w B., gdyż - znając jego doświadczenie - liczono na „rozwój kontaktów spółki na rynkach wschodnich”. Sąd Rejonowy podniósł, że powód nie może w oparciu o przepisy Kodeksu cywilnego domagać się od pracodawcy odszkodowania w sytuacji, gdy przepisy Kodeksu pracy w pełni regulują „kwestie związane zarówno z wypowiedzeniem zmieniającym, jak i definitywnym”. Kodeks pracy szczegółowo określa, z jakich roszczeń może skorzystać pracownik w razie nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę. Stąd też wyłączone jest stosowanie przepisów Kodeksu cywilnego o czynach niedozwolonych i nie zachodzi zbieg odpowiedzialności cywilnoprawnej z odpowiedzialnością przewidzianą w Kodeksie pracy za wadliwe rozwiązanie stosunku pracy przez pracodawcę.

Wyrokiem z dnia 28 listopada 2007 r. [...] Sąd Okręgowy Warszawa-Praga-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie oddalił apelację powoda oraz zasądził od niego na rzecz pozwanej kwotę 900 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą. Sąd odwoławczy podzielił ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd Rejonowy i przyjął je za własne. Sąd Okręgowy wskazał, że powód przyjął zmienione warunki pracy, choć uległo zmniejszeniu jego wynagrodzenie oraz podtrzymał ocenę Sądu pierwszej instancji, zgodnie z którą w toku procesu powód nie udowodnił, iż zamiarem pozwanego pracodawcy było rozwiązanie z nim umowy o pracę w ramach zwolnień grupowych. Sąd Okręgowy - podobnie jak Sąd Rejonowy - uznał, że powód nie może na podstawie art. 415 k.c. domagać się zapłaty odszkodowania z tytułu wadliwego rozwiązania umowy o pracę, gdyż Kodeks pracy szczegółowo precyzuje, z jakich roszczeń może skorzystać pracownik w razie nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę. Ponadto, Sąd Okręgowy zaznaczył, że dla zastosowania odpowiedzialności deliktowej z art. 415 k.c. niezbędne jest udowodnienie stronie pozwanej winy, czego powód nie dokonał.

Od wyroku Sądu Okręgowego w całości skargę kasacyjną wniósł powód, zarzucając: 1) błędną wykładnię i niezastosowanie art. 415 k.c. w związku z art. 300 k.p., polegające na przyjęciu przez Sądy obu instancji stanowiska, że „regulacje Kodeksu Pracy dotyczące roszczeń pracownika związanych z rozwiązaniem stosunku pracy zostały kompleksowo uregulowane w tymże kodeksie i w takim sensie nie zachodzi zbieg odpowiedzialności przewidzianej w kodeksie pracy za wadliwe rozwiązanie stosunku pracy przez zakład pracy z odpowiedzialnością cywilnoprawną”, 2) niezastosowanie art. 84 § 1 k.c., „wskutek odmowy uznania przez Sądy obu instancji, że powód działając pod wpływem błędu uchylił się od skutków prawnych swojego oświadczenia woli”.

W uzasadnieniu skargi powód wywiódł w szczególności, że „bezpośrednim zamiarem pracodawcy nie był zamiar dalszego zatrudnienia powoda, lecz zamiar rozwiązania z nim w najbliższej przyszłości umowy o pracę z mniejszą odprawą pieniężną obliczoną na podstawie obniżonego wynagrodzenia”. Pracodawca swoim działaniem naruszył zasady współżycia społecznego, tj. zasady uczciwego działania, dobrych obyczajów, przyzwoitości, lojalności. Jego działanie, pozornie oparte na przepisach prawa, prowadziło w istocie do obejścia ustawy, co pozwala na zakwalifikowanie tego czynu w kategoriach deliktu, rodzącego cywilną odpowiedzialność odszkodowawczą. Z uwagi na nieuregulowanie w przepisach prawa pracy kwestii odpowiedzialności deliktowej pracodawcy wobec zwalnianego pracownika - według skarżącego - mają zastosowanie odpowiednie przepisy Kodeksu cywilnego (art. 300 k.p.). Nieuczciwe działanie pracodawcy, polegające na wprowadzeniu pracownika w błąd co do intencji pracodawcy, prowadzące do niekorzystnego dla pracownika ukształtowania treści stosunku pracy, jest przykładem czynności mającej na celu obejście prawa (art. 58 § 1 k.c.), a także oświadczenia woli składanego dla pozorów (art. 83 § 1 k.c.). Powód pod wpływem błędu wywołanego przez pozwaną nie złożył oświadczenia o nieprzyjęciu proponowanych warunków pracy, jednakże przez złożenie pozwu w niniejszej sprawie uchylił się od skutków prawnych oświadczenia o przyjęciu tych warunków.

Wskazując na powyższe, powód wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania, ewentualnie o uchylenie w całości - oprócz zaskarżonego wyroku - także poprzedzającego go wyroku Sądu Rejonowego i orzeczenie co do istoty sprawy przez uwzględnienie powództwa i zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kwoty 21.440,00 zł

wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 20 października 2003 r. oraz kosztów procesu za wszystkie instancje.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwana wniosła o jej oddalenie oraz o zasądzenie od powoda kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Najwyższy wziął pod uwagę, co następuje:

Sąd Najwyższy rozpoznaje skargę kasacyjną w granicach zaskarżenia, które wyznaczają podstawy kasacyjne skonkretyzowane zarzutami oraz ich uzasadnieniem (art. 398<sup>13</sup> § 1 k.p.c.). Powód nie oparł skargi kasacyjnej na podstawie zarzutu naruszenia art. 83 k.c. lub art. 58 k.c. (choć przepisy te wymienia w jej uzasadnieniu). Kwestia pozorności złożonego przez pracodawcę oświadczenia o wypowiedzeniu powodowi warunków pracy i płacy, ewentualnie działania pracodawcy w celu obejścia przepisów prawa nie podlega więc ocenie w postępowaniu kasacyjnym.

Zarzut obrazy art. 84 i 86 k.c. został podniesiony w apelacji, w której powód wywiódł, że został przez pracodawcę wprowadzony w błąd w chwili wręczenia mu wypowiedzenia zmieniającego. Konstrukcja tego zarzutu (co wynika z treści apelacji) opierała się jednak na twierdzeniach powoda, że „nie przyjąłby wypowiedzenia zmieniającego, gdyby wiedział, że po kilku dniach od upływu okresu wypowiedzenia pracodawca rozwiąże z nim definitywnie stosunek pracy”. Ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji w tym zakresie były natomiast odmienne. Sąd ten ustalił bowiem, że pracodawca podał powodowi rzeczywistą (prawdziwą) przyczynę wypowiedzenia zmieniającego (potrzebę zatrudnienia go na innym stanowisku pracy). Apelujący nie przedstawił żadnych wniosków dowodowych celem wykazania słuszności swoich „twierdzeń” (nie było więc potrzeby rozważania, czy spełniały one warunki określone w art. 381 k.p.c.), a więc Sąd Okręgowy trafnie przyjął, że powód nie udowodnił, iż zamiarem pracodawcy od samego początku było definitywne rozwiązanie z powodem umowy o pracę (przejął w tym przedmiocie ustalenia Sądu pierwszej instancji). Takie ustalenie faktyczne wiąże Sąd Najwyższy w postępowaniu kasacyjnym (art. 398<sup>13</sup> § 2 k.p.c.), jest miarodajne dla oceny pozostałych zarzutów skargi kasacyjnej i co do zasady (samodzielnie) przesądza o bezzasadności jej podstaw. Skoro z wiążących ustaleń faktycznych wynika, że pracodawca w wypowiedzeniu zmieniającym wskazał powodowi prawdziwą przyczynę i rzeczywiście zmierzał do przekształcenia treści stosunku pracy (innych wadliwości tego wypowiedzenia powód nie zarzuca), to

nie może być mowy o błędzie co do treści tej czynności, a także nie można jej przypisać niezgodności z prawem (bezprawności) jako przesłanki odpowiedzialności odszkodowawczej.

Co do zarzutu naruszenia art. 84 § 1 k.c. dodatkowo należy zauważyć, że Sądy obu instancji orzekające w sprawie nie stosowały tego przepisu i nie czyniły jakichkolwiek ustaleń w kierunku stwierdzenia, czy powód „uchylił się od skutków prawnych swojego oświadczenia woli złożonego pod wpływem błędu”. Już z tej przyczyny bezzasadne jest czynienie przez powoda zarzutu, że Sądy nie uznały jego działań za przejaw uchylenia się od skutków oświadczenia woli. Zgodnie z art. 84 § 1 k.c., w razie błędu co do treści czynności prawnej można uchylić się od skutków prawnych swego oświadczenia woli. Jeżeli jednak oświadczenie woli było złożone innej osobie, uchylenie się od jego skutków prawnych dopuszczalne jest tylko wtedy, gdy błąd został wywołany przez tę osobę, chociażby bez jej winy, albo gdy wiedziała ona o błędzie lub mogła z łatwością błąd zauważyć; ograniczenie to nie dotyczy czynności prawnej nieodpłatnej. Co do zasady, strona może powoływać się tylko na błąd istotny, czyli uzasadniający przypuszczenie, że gdyby składający oświadczenie woli nie działał pod wpływem błędu i ocenił sprawę rozsądnie, niełożyłby oświadczenia tej treści (art. 84 § 2 k.c.). Jeżeli jednak błąd wywołała druga strona podstępnie, uchylenie się od skutków prawnych oświadczenia woli złożonego pod wpływem błędu może nastąpić także wtedy, gdy błąd nie był istotny, jak również wtedy, gdy nie dotyczył treści czynności prawnej (art. 86 § 1 k.c.). Powód pomija analizę wszystkich tych przesłanek i stawia wyłącznie zarzut naruszenia art. 84 § 1 k.c., który daje stronie jedynie uprawnienie do uchylenia się od skutków prawnych wadliwego oświadczenia woli. O tym natomiast, w jakich okolicznościach dochodzi do skutecznego uchylenia się od oświadczenia woli złożonego pod wpływem błędu decyduje art. 88 k.c., którego powód nie powołuje w zarzutach kasacyjnych. Przepis ten stanowi, że uchylenie się od skutków prawnych oświadczenia woli, które zostało złożone innej osobie pod wpływem błędu, następuje przez oświadczenie złożone tej osobie na piśmie, przy czym to uprawnienie wygasa z upływem roku od wykrycia błędu. Wprawdzie w uzasadnieniu skargi powód wywodzi, że samo wytoczenie przez niego powództwa w przedmiotowej sprawie powinno być traktowane jako uchylenie się od skutków prawnych oświadczenia woli o przyjęciu warunków zatrudnienia zaproponowanych w wypowiedzeniu zmieniającym, jednak ta kwestia nie może być rozważana przez Sąd Najwyższy z uwagi na brak zarzutu naruszenia art. 88 § 1 k.c.

Należy przy tym podkreślić - mając na uwadze ustalenia faktyczne sprawy - że w zachowaniu powoda nie można dopatrzeć się „złożenia oświadczenia woli o przyjęciu zaproponowanych warunków pracy i płacy”. Przepis art. 42 § 3 k.p. wiąże skutki prawne wypowiedzenia zmieniającego z „odmową przyjęcia” zaproponowanych warunków zatrudnienia, bądź z „niezłożeniem oświadczenia o odmowie przyjęcia” tych warunków. To są zachowania pracownika o doniosłości prawnej. Przepis ten w ogóle nie przewiduje składania przez pracownika „oświadczenia woli o przyjęciu zaproponowanych warunków pracy lub płacy”. Takie oświadczenie nie wywołuje więc skutków prawnych, czyli w ogóle nie jest oświadczeniem woli (skutek prawny wywołuje niezłożenie oświadczenia o odmowie). Jak wynika z wiążących ustaleń faktycznych, powód w ogóle nie oświadczył pracodawcy, że akceptuje zaproponowane mu na piśmie warunki, albo też ich nie akceptuje (nie złożył żadnego oświadczenia). Wobec tego miała zastosowanie fikcja prawna wyrażona w art. 42 § 3 zdanie drugie k.p., zgodnie z którą takie zachowanie „uważa się za wyrażenie zgody na nowe warunki”. Powód w ogóle nie złożył więc oświadczenia woli, co oznacza bezprzedmiotowość rozważań co do przesłanek skutecznego uchylecia się od skutków takiego oświadczenia (problem jest oczywiście bardziej złożony, gdyż można argumentować, że milczenie jest oświadczeniem woli i że można uchylić się od takiego oświadczenia, ale w tym zakresie w skardze kasacyjnej brak jest jakichkolwiek wywodów prawnych, a przede wszystkim powołania się na odpowiednie zarzuty naruszenia określonych przepisów).

Co do możliwości uchylecia się od oświadczeń woli w zakresie czynności dotyczących rozwiązania stosunku pracy należy nadto uwzględnić specyficzne zasady wynikające z przepisów prawa pracy. Jak trafnie wywiedziono w uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego z dnia 19 marca 2002 r., I PKN 156/01 (OSNP 2004 nr 5, poz. 78), chociaż konsekwencje złożenia oświadczenia woli pod wpływem błędu nie są unormowane przepisami prawa pracy, to żadne zasady prawa pracy nie sprzeciwiają się stosowaniu do stosunku pracy przepisów Kodeksu cywilnego o błędzie. Jednak odmienna od stosunków zobowiązaniowych prawa cywilnego natura prawna stosunku pracy wymaga ich odpowiedniego stosowania. Skoro więc jedną z wartości chronionych przepisami o rozwiązywaniu umów o pracę jest pewność w stosunkach pracy, co wyrażają między innymi przepisy określające konsekwencje wadliwego rozwiązania umowy o pracę (wypowiedzenia zmieniającego), to należy przyjąć, że termin roczny, o którym stanowi art. 88 § 2 k.c., powinien ulec modyfikacji, w ten spo-

sób, że oświadczenie woli pracownika chcącego uchylić się od skutków oświadczenia zmierzającego do rozwiązania stosunku pracy powinno być złożone w terminach przewidzianych do zgłoszenia gotowości podjęcia pracy po przywróceniu do pracy, liczonego od chwili wykrycia błędu. Uchylenie się od skutków oświadczenia woli złożonego pod wpływem błędu może być połączone z żądaniem dopuszczenia pracownika do pracy. Najbliższa charakterowi sprawy z odwołania się od odmowy dopuszczenia do pracy w rezultacie unieważnienia rozwiązania umowy o pracę na skutek uchylenia się pracownika od skutków oświadczenia woli jest sprawa o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne wszczęta w terminie z art. 264 § 1 k.p. Oceniając zachowanie tego terminu należy brać pod uwagę jego charakter prawny i możliwość przywrócenia. Z tego względu wprowadzenie pracownika przez pracodawcę w błąd co do rzeczywistej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę może uzasadniać przewidziane w art. 265 § 1 k.p. przywrócenie terminu do wniesienia odwołania (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 30 maja 2001 r., I PKN 415/00, OSNP 2003 nr 7, poz. 168; por. też wyrok z dnia 16 listopada 2006 r., II PK 92/06, OSNP 2007 nr 21-22, poz. 317). Powód nie odwołał się (w terminie) ani od wypowiedzenia zmieniającego, ani od wypowiedzenia definitywnego (nie wniósł powództwa o uznanie ich za bezskuteczne lub o przywrócenie do pracy), nie może więc przez uchylenie się od oświadczenia woli złożonego pod wpływem błędu doprowadzić do zniesienia skutków tych czynności.

Dodatkowego omówienia wymaga też zarzut obrazy art. 415 k.c. w związku z art. 300 k.p., chociaż Sądy obu instancji, odmawiając zastosowania tego przepisu, powołały się na utrwalone orzecznictwo Sądu Najwyższego, a powód nie przedstawił w tym zakresie doniosłej argumentacji prawnej. W wyroku z dnia 27 listopada 2007 r., SK 18/05 (Dz.U. Nr 225, poz. 1672; OTK-A nr 10, poz. 128; Prokurator i Prawo 2008 nr 12, s. 126 z glosą A. Musiały) Trybunał Konstytucyjny stwierdził bowiem, 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. Wyrok ten jest wprawdzie wiążący tylko w odniesieniu do art. 58 k.p., dotyczącego roszczeń związanych z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia (co do roszczeń odszkodowawczych związanych z wypowiedzeniem umowy o pracę moc obowiązującą ma wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 18 października 2005 r., SK 48/03, Dz.U. Nr 210, poz. 1758; OTK-A 2005 nr 9,



poz. 101; por. też wyrok Trybunału z dnia 2 czerwca 2003 r., SK 34/01, Dz.U. Nr 104, poz. 983; OTK 2003-A nr 6, poz. 48), jednakże argumentacja prawna jego uzasadnienia może być uwzględniona w sposób prowadzący do zmiany dotychczasowej interpretacji przepisów w zakresie dochodzenia odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę. Trybunał Konstytucyjny przyjął, że możliwa jest taka interpretacja art. 58 w związku z art. 300 k.p., która pozwala wywieść z tych przepisów normę kolizyjną zgodną z wzorcami konstytucyjnymi. Skoro powszechnie przyjmowane jest w orzecznictwie i doktrynie prawniczej stwierdzenie, że '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, lecz jest ono *sui generis* świadczeniem majątkowym, pełniącym funkcję sankcji wobec pracodawcy, to - zdaniem Trybunału - kwestia naprawienia szkody wyrządzonej pracownikowi przez sprzeczne z prawem rozwiązanie z nim umowy o pracę nie została ani 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 odpowiednio stosować właściwe przepisy Kodeksu cywilnego (dotyczące zarówno odpowiedzialności deliktowej, jak i kontraktowej). Taką samą interpretację można odnieść odpowiednio do art. 47<sup>1</sup> k.p.

Wskazany wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 27 listopada 2007 r., SK 18/05, dotyczy jednak tylko możliwości dochodzenia na podstawie przepisów prawa cywilnego odszkodowania w zakresie nieobjętym regulacjami Kodeksu pracy. Nie odnosi się natomiast do sposobu, w jaki można wykazać niezgodność z prawem rozwiązania umowy o pracę (jego bezprawność jako przesłankę odpowiedzialności odszkodowawczej). W tym zakresie należy podkreślić, że w utrwalonym orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że zasadą prawa pracy (kardynalną) jest możliwość zakwestionowania zgodności z prawem (zasadności) rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę wyłącznie przez odpowiednie powództwo (o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne, o przywrócenie do pracy, o odszkodowanie), wniesione z zachowaniem odpowiedniego terminu (art. 264 k.p.). Jeżeli pracownik takiego powództwa nie wniósł, to rozwiązanie umowy o pracę należy traktować jako zgodne z prawem (uchwały z dnia 21 września 1989 r., III PZP 41/89, OSNCP 1990 nr 9, poz. 111; OSP 1992 nr 4, poz. 84 z glosą L. Sobol i z dnia 5 kwietnia 2007 r., I PZP 3/07, OSNP 2007 nr 21-22, poz. 308 oraz wyroki z dnia 4 grudnia 1975 r., IV PR 385/75, OSNCP 1976 nr 7-8, poz. 178; z dnia 18 października 1990 r., I PR 323/90, OSP

1992 nr 3, poz. 54 z glosą T. Zielińskiego; z dnia 13 grudnia 1996 r., I PKN 41/96, OSNAPiUS 1997 nr 15, poz. 268; z dnia 7 marca 1997 r., I PKN 33/97, OSNAPiUS 1997 nr 22, poz. 431; z dnia 16 maja 1997 r., I PKN 170/97, OSNAPiUS 1998 nr 8, poz. 239; z dnia 13 listopada 1997 r., I PKN 352/97, OSNAPiUS 1998 nr 16, poz. 480; z dnia 17 listopada 1997 r., I PKN 351/97, OSNAPiUS 1998 nr 17, poz. 501; z dnia 16 czerwca 1999 r., I PKN 117/99, OSNAPiUS 2000 nr 17, poz. 646; Prawo Spółek 2002 nr 6 z glosą R. Sadlika; z dnia 28 lipca 1999 r., I PKN 167/99, OSNAPiUS 2000 nr 21, poz. 783; z dnia 19 stycznia 2000 r., I PKN 495/99, OSNAPiUS 2001 nr 11, poz. 376; z dnia 28 czerwca 2001 r., I PKN 489/00, OSNP 2003 nr 9, poz. 220; z dnia 10 marca 2005 r., II PK 241/04, OSNP 2005 nr 24, poz. 393; z dnia 9 maja 2006 r., II PK 270/05, OSNP 2007 nr 9-10, poz. 125; Monitor Prawa Pracy 2008 nr 5 z glosą A. Rzeteckiej-Gil; z dnia 21 czerwca 2005 r., II PK 38/05, OSNP 2006 nr 3-4, poz. 44; z dnia 10 stycznia 2006 r., I PK 96/05, OSNP 2006 nr 21-22, poz. 326; z dnia 11 maja 2006 r., II PK 273/05, OSNP 2007 nr 9-10, poz. 129 i z dnia 29 maja 2006 r., I PK 189/05, OSNP 2007 nr 11-12, poz. 154; odmiennie uchwała z dnia 7 maja 1991 r., I PZP 13/91, Rejent 1991 nr 5, s. 161). Oznacza to, że bez wykazania niezgodności z prawem (niezasadności) rozwiązania umowy o pracę przez wytoczenie w odpowiednim terminie wskazanych powództw przewidzianych w Kodeksie pracy, pracownik w żadnym innym postępowaniu nie może wykazać bezprawności działania pracodawcy jako przesłanki roszczeń odszkodowawczych przewidzianych w Kodeksie cywilnym.

Powód nie wniósł w ustawowym terminie odwołania od wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy, nie uzyskał więc w odpowiednim trybie stwierdzenia, że pracodawca działał niezgodnie z prawem i dlatego nie może w rozpoznawanej sprawie skutecznie powoływać się na bezprawność zachowania pracodawcy jako na przesłankę odpowiedzialności odszkodowawczej (pomijając już, że Sąd drugiej instancji ustalił fakty, z których trafnie wyprowadził wnioski o braku bezprawności i winy w działaniu pracodawcy).

Z powyższych przyczyn, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 398<sup>14</sup> k.p.c., a o kosztach postępowania na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. i § 12 ust. 4 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U. Nr 163 poz. 1349 ze zm.).

