



Sygn. akt I PK 132/12

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 listopada 2012 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Halina Kiryło (przewodniczący)

SSN Katarzyna Gonera (sprawozdawca)

SSN Roman Kuczyński

w sprawie z powództwa M. K. i A. A.

przeciwko B. I. Spółce z o.o. w W. i L. M. Spółce z o.o. w W.

o odszkodowanie za okres wypowiedzenia,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 30 listopada 2012 r.,

skargi kasacyjnej stron pozwanych od wyroku Sądu Okręgowego Sądu Pracy i

Ubezpieczeń Społecznych w Ł.

z dnia 19 stycznia 2012 r.,

uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi Okręgowemu w Ł. - Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Ł. wyrokiem z 29 września 2012 r., zasądził na rzecz powódki M. K. od pozwanej B. I. (Poland) Spółki z o.o w W. kwotę 40.000 zł tytułem odszkodowania za okres od kwietnia do listopada 2010 r. z ustawowymi odsetkami liczonymi od kwot po 5.000 zł od 1. dnia każdego kolejnego miesiąca do dnia zapłaty, natomiast od pozwanej L. M. Spółki z o.o. w W. kwotę 36.000 zł tytułem odszkodowania za okres od kwietnia 2010 r. do stycznia 2011 r. wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od kwot po 3.600 zł od 11. dnia każdego kolejnego miesiąca do dnia zapłaty, oraz 1.800 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania. Tym samym wyrokiem Sąd Rejonowy zasądził na rzecz drugiej powódki A. A. od pozwanej B. I. (Poland) Spółki z o.o. w W. kwotę 48.800 zł tytułem odszkodowania za okres od kwietnia do listopada 2010 r. wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od kwot po 6.100 zł od 1. dnia każdego kolejnego miesiąca do dnia zapłaty, natomiast od pozwanej L. M. Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. kwotę 22.000 zł tytułem odszkodowania za okres od kwietnia 2010 r. do stycznia 2011 r. wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od kwot po 2.200 zł od 11. dnia każdego kolejnego miesiąca do dnia zapłaty, oraz 1.800 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że powódki były zatrudnione w obydwu pozwanych Spółkach, przy czym powódka M. K. w pozwanej B. I. (Poland) Spółce z o.o. na stanowisku handlowca na czas nieokreślony za wynagrodzeniem zasadniczym 5.000 zł brutto i wynagrodzeniem obejmującym premie świąteczne, zaś w pozwanej L. M. Spółce z o.o. na stanowisku specjalisty ds. sprzedaży w połowie wymiaru czasu pracy za wynagrodzeniem zasadniczym 3.600 zł. Z kolei powódka A. A. była zatrudniona w pozwanej B. I. (Poland) Spółce z o.o. na stanowisku asystenta ds. sprzedaży na czas nieokreślony za wynagrodzeniem zasadniczym 6.100 zł brutto i wynagrodzeniem obejmującym premie świąteczne, zaś w pozwanej L. M. Spółce z o.o. na stanowisku specjalisty ds. sprzedaży w połowie wymiaru czasu pracy za wynagrodzeniem zasadniczym 2.200 zł. W umowach o pracę, jakie wiązały powódki z pozwanymi Spółkami, zamieszczono klauzule dotyczące 12-miesięcznego okresu wypowiedzenia, zwolnienia pracownic z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia oraz obowiązku wypłaty

przez pracodawcę czterokrotności średniego miesięcznego wynagrodzenia za pracę z okresu ostatnich 12 miesięcy poprzedzających okres wypowiedzenia tytułem odprawy należnej w razie rozwiązania umowy o pracę z przyczyn nieleżących po stronie pracownika. Ponadto w umowach postanowiono, że strony stosunku pracy wyłączają stosowanie przepisów art. 42 i 43 k.p.

W dniu 27 października 2009 r. Spółka B. I. (Poland) wręczyła obydwu powódkom oświadczenia o wypowiedzeniu dotychczasowych warunków zatrudnienia w części dotyczącej miejsca wykonywanej pracy, z zachowaniem trzymiesięcznych okresów wypowiedzenia. Jako przyczynę wypowiedzeń zmieniających wskazano przeniesienie siedziby pracodawcy z Ł. do W. Wypowiedzenia analogicznej treści złożyła powódkom Spółka L. M. w dniu 3 grudnia 2009 r., z tym że w tym wypadku zostały zastosowane jednomiesięczne okresy wypowiedzenia. Po upływie okresów wypowiedzenia (od 1 lutego 2010 r.) powódki miały świadczyć pracę w W., a nie – jak dotychczas – w Ł. Powódki odmówiły przyjęcia zaproponowanych im nowych warunków pracy, motywując to trudnościami z dojazdami do W. oraz względami rodzinnymi, wobec czego stosunki pracy uległy rozwiązaniu. Pozwane Spółki zatrudniły na miejsce powódek inne osoby za niższym wynagrodzeniem. W związku z ustaniem zatrudnienia Spółka L. M. wypłaciła powódkom odprawy w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia. Z kolei Spółka B. I. (Poland), która zatrudnia mniej niż 20 pracowników, nie wypłaciła powódkom odpraw. Sąd Rejonowy oddalił wniosek pozwanych Spółek o zobowiązanie powódek do przedstawienia zaświadczenia o wysokości dochodów uzyskiwanych przez nie w spornym okresie, uznając, że okoliczność ta nie ma znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy, a odszkodowanie z tytułu utraty wynagrodzeń u pozwanych nie może zostać pomniejszone o uzyskane przez powódki u innych pracodawców wynagrodzenie.

Przy takich ustaleniach faktycznych Sąd Rejonowy uwzględnił powództwa w całości. W szczególności przyjął, że wprowadzenie w treści umów o pracę łączących strony postanowień o obowiązywaniu 12-miesięcznego okresu wypowiedzenia było prawnie dopuszczalne na podstawie art. 18 § 2 k.p. i nie może być traktowane jako sprzeczne z prawem, choćby z tej przyczyny, że takie postanowienia były dla powódek korzystniejsze niż przepisy powszechnie

obowiązującego prawa pracy. Sąd zwrócił uwagę, że aneksy do umów obydwu powódek w Spółce B. I. (Poland) oraz umowy o pracę ze Spółką L. M. zawierały postanowienia dotyczące m.in. zastrzeżenia 12-miesięcznego okresu wypowiedzenia wraz ze zwolnieniem z obowiązku świadczenia pracy w tym okresie oraz wyłączenie stosowania do powódek art. 42 i 43 k.p. Tak ukształtowane warunki, w ocenie Sądu, były bardziej korzystne dla powódek niż przepisy prawa pracy i mogły znaleźć się w umowach o pracę. Powódki wyraziły zgodę na powyższe postanowienia umowne i uważały je również za korzystne dla siebie. Według Sądu, dla powódek bardziej korzystne od przepisów powszechnie obowiązujących było również postanowienie wyłączające stosowanie wobec nich art. 42 k.p., albowiem gwarantowało to powódkom, że pracodawca nie będzie mógł dokonywać jednostronnie zmian treści stosunku pracy w drodze wypowiedzenia zmieniającego, a co najwyżej będzie zmuszony do zastosowania definitywnego wypowiedzenia stosunku pracy z zachowaniem 12-miesięcznego okresu wypowiedzenia. Ponadto Sąd Rejonowy ocenił, że takie warunki zatrudnienia – korzystniejsze dla powódek – nie zmierzały do obejścia prawa, nie były sprzeczne z ustawą i nie naruszały zasad współżycia społecznego, zwłaszcza że sposób ukształtowania tych warunków zatrudnienia wynikał wyłącznie z inicjatywy prezesa pozwanych Spółek. W ocenie Sądu, rozwiązanie z powódkami umów o pracę nastąpiło z przyczyn leżących po stronie pracodawców, ponieważ to pracodawcy zmienili swoje siedziby, co było przyczyną dokonania wypowiedzeń zmieniających. Skoro w ten sposób doszło do istotnej zmiany warunków umowy o pracę (miejsca pracy), odmowa przyjęcia nowych warunków zatrudnienia była uzasadniona, gdyż przeniesienie siedziby Spółek z Ł. do W. powodowało niedogodności związane choćby z dojazdami do miejsca pracy. Sąd podkreślił, że zgodnie z art. 42 k.p. przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy. Wypowiedzenie warunków pracy lub płacy uważa się za dokonane, jeżeli pracownikowi zaproponowano na piśmie nowe warunki. W razie odmowy przyjęcia przez pracownika zaproponowanych warunków pracy lub płacy, umowa o pracę rozwiązuje się z upływem okresu dokonanego wypowiedzenia. Wobec powyższego Sąd Rejonowy zasądził na rzecz powódek od obu pozwanych zgodnie z żądaniem

wyrażonym w pozwach odszkodowania mające rekompensować utratę wynagrodzenia w okresie wypowiedzenia, mając na uwadze treść umów o pracę i wyłączenie stosowania art. 42 k.p. oraz zastosowanie przez pozwane Spółki wypowiedzenia zmieniającego, gdyż powódki poniosły szkodę w wysokości utraconego wynagrodzenia za pracę za okres 12 miesięcy. Przedmiotem żądania było odszkodowanie za utracone wynagrodzenie za okres od kwietnia 2010 r. do listopada 2010 r. w stosunku do obu pozwanych, a w stosunku do pozwanej L. M. (Poland) Spółki z o.o. w W. dodatkowo za dalszy okres od grudnia 2010 r. do stycznia 2011 r. Wobec tego Sąd zasądził na rzecz powódek na podstawie art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p. odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za wspomniane okresy, w kwotach wynikających z umów o pracę, w związku z zastosowaniem przez pozwane Spółki art. 42 k.p., który został wyłączony przez strony w drodze umowy.

Sąd Okręgowy w Ł. – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 19 stycznia 2012 r., oddalił apelację obydwu pozwanych Spółek od wyroku Sądu pierwszej instancji i orzekł o kosztach postępowania odwoławczego. Sąd drugiej instancji podtrzymał ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji oraz ich ocenę prawną. Podkreślił, że nie zasługiwał na uwzględnienie wniosek pozwanych o zawieszenie postępowania z urzędu (art. 177 § 1 pkt 1 k.p.c.) z uwagi na toczące się postępowanie w analogicznej sprawie (sygn. akt X P 171/10 oraz VII Pa 200/10), w której powódki żądały zasądzenia od pozwanych odszkodowania za luty 2010 r. wobec zastosowania skróconego okresu wypowiedzenia oraz odpraw pieniężnych w związku z dokonaniem wypowiedzenia ich umów o pracę. W ocenie Sądu kwestia ustalenia zasadności roszczeń powódek, to jest żądania wypłaty odszkodowania za zastosowanie skróconego okresu wypowiedzenia przez pozwane za okres od kwietnia 2010 r. do listopada 2010 r., a w stosunku do pozwanej L. M. (Poland) Spółki z o.o. w W. dodatkowo za dalszy okres od grudnia 2010 r. do stycznia 2011 r. – będąca przedmiotem niniejszego procesu – nie zależy od rozstrzygnięcia, czy odszkodowanie należy się powódkom także za luty 2010 r. oraz od zasadności żądania wypłaty stosownej odprawy pieniężnej, to jest od ostatecznego wyniku innego postępowania. W ocenie Sądu drugiej instancji nieuzasadnione są zarzuty naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. (wobec oparcia

rozstrzygnięcia na niekompletnym materiale dowodowym) w związku z art. 217 § 1 i 2 k.p.c. oraz art. 227 k.p.c. w wyniku oddalenia wniosków pozwanych o dopuszczenie dowodu z zeznań świadków M. B.-S. i J. Ł. oraz o zobowiązanie powódek do przedstawienia informacji i zaświadczeń o wysokości dochodów uzyskiwanych w spornym okresie u innych pracodawców. Osoby te miały zeznawać na okoliczność przyczyn zawarcia przez nie z pozwanymi Spółkami własnych umów o pracę, a zatem co do faktów nieistotnych z punktu widzenia rozstrzygnięcia niniejszej sprawy. Za prawidłowe uznał także Sąd Okręgowy oddalenie wniosku o zobowiązanie powódek do przedstawienia informacji i zaświadczeń o wysokości dochodów uzyskiwanych w spornym okresie, zgłoszony w celu ustalenia wysokości ewentualnego roszczenia odszkodowawczego. Brak jest podstaw do uznania, że odszkodowanie powódek powinno zostać pomniejszone o wynagrodzenia, jakie otrzymały za sporny okres od innych pracodawców. Fakt wypłaty wynagrodzenia przez inne podmioty nie wpływa bowiem na zakres utraconych przez powódki korzyści, jakie mogły osiągnąć przy zachowaniu przez pozwane Spółki gwarantowanego im umownie okresu wypowiedzenia. Za nieuprawnione uznał także Sąd Okręgowy przekonanie skarżących co do konieczności rozważenia na gruncie rozpoznawanego przypadku kwestii miarkowania zasądzonego odszkodowania ze względu na zasady współżycia społecznego, ponieważ zgodnie z art. 440 k.c. obowiązek rozważenia ograniczenia obowiązku naprawienia szkody ze względu na stan majątkowy poszkodowanego lub osoby odpowiedzialnej za szkodę w świetle zasad współżycia społecznego istnieje tylko w stosunku do zobowiązań powstałych z tytułu czynów niedozwolonych i tylko w relacjach pomiędzy osobami fizycznymi. Nie jest natomiast możliwe – jak sugeruje skarżący – miarkowanie tego odszkodowania na podstawie art. 8 k.p. w relacji umownej pracodawca-pracownik, w sytuacji gdy zgodnie z prawem i zasadami współżycia społecznego pracodawca zdecydował się dobrowolnie na stworzenie zatrudnionym pracownikom gwarancji korzystniejszych niż te wynikające z prawa pracy. Sąd Okręgowy podkreślił także, że pracodawca, określając warunki wynagrodzenia i pracy, bierze na siebie ryzyko związane z obowiązkiem wypłaty ustalonych świadczeń, a zatem pracownik nie może brać odpowiedzialności za ryzyko ponoszone przez pracodawcę w ramach prowadzonej przez niego działalności

gospodarczej. Tym samym Sąd Rejonowy prawidłowo ocenił dopuszczalność wyłączenia stosowania przez pracodawcę przepisów art. 42 i 43 k.p. jako mniej korzystnych dla powódek niż postanowienia umów o pracę. W okolicznościach sprawy zasadne było przyznanie powódkom odszkodowania na podstawie art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p. wobec niewykonania przez pozwane Spółki zobowiązania wynikającego z umów o pracę. Możliwość dochodzenia takiego odszkodowania od pracodawców nie powinna budzić wątpliwości. Powódki udowodniły podstawę prawną i faktyczną roszczeń odszkodowawczych, ponieważ wykazały, że pozwane nie spełniły świadczeń określonych umowami o pracę, zaś pozwane nie udowodniły żadnych okoliczności, które mogłyby przynajmniej częściowo zwalniać je od odpowiedzialności kontraktowej.

Od wyroku Sądu Okręgowego obie pozwane Spółki wniosły skargi kasacyjne, w których zarzuciły naruszenie prawa materialnego: art. 42 k.p. i art. 8 k.p. oraz art. 58 k.c. w związku z art. 300 k.p., art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p., art. 361 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 300 k.p., oraz przepisów postępowania: art. 217 § 1 i 2 k.p.c. w związku z art. 227 k.p.c. Ponadto skarżące zarzuciły nierozpoznanie istoty sprawy oraz pozbawienie ich możliwości obrony swych praw.

W uzasadnieniu podstaw kasacyjnych skarżące zaznaczyły w szczególności, że art. 42 k.p. ma charakter bezwzględnie obowiązujący, co oznacza, że strony stosunku pracy nie mogły w sposób skuteczny wyłączyć umownie jego stosowania. Zdaniem skarżących, sporne postanowienia umowne należy uznać także za niezgodne z zasadami współżycia społecznego, bowiem nałożenie na pracodawcę zobowiązania do stosowania wobec powódek wyłącznie wypowiedzeń definitywnych, pozbawiałoby go faktycznej możliwości decydowania o własnej działalności gospodarczej i należało sporne postanowienia traktować jako dotknięte nieważnością zgodnie z art. 58 § 3 k.c. w związku z art. 300 k.p. W okolicznościach faktycznych sprawy nie było, zdaniem skarżących, podstaw do zasądzenia odszkodowania na podstawie art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p. i odpowiednimi postanowieniami umów o pracę i aneksów do tych umów, ponieważ postanowienia umowne będące podstawą zasądzenia odszkodowania należało uznać za nieważne względnie niekorzystające z ochrony prawnej zgodnie z art. 58 § 3 k.c. Skarżące zarzuciły także naruszenie art. 361 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. w

wyniku uwzględnienia 12-miesięcznego okresu wypowiedzenia oraz uznania, że następstwem działania pozwanych było powstanie szkody w postaci utraty przez powódki wynagrodzenia za okres wypowiedzenia przewidziany w zawartych umowach o pracę. W ocenie skarżących, uzasadnione było zastosowanie w niniejszej sprawie art. 361 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p., skoro powódki, jak same przyznały, podjęły pracę w okresie, za który żądają odszkodowania. Praca wykonywana w tym okresie przyniosła im korzyści, których nie uzyskałyby, gdyby wypowiedzenie zmieniające nie nastąpiło. Zarówno zasądzone przez Sąd na rzecz powódek odszkodowanie, jak i korzyści uzyskane z podjętej pracy, zaspokajają te same interesy powódek. Zdaniem skarżących, otrzymując wynagrodzenie za pracę u innych podmiotów i otrzymując jednocześnie od pozwanych żądane i zasądzone kwoty, powódki są bezpodstawnie wzbogacone, gdyż za okres objęty uzyskanym odszkodowaniem otrzymały podwójne świadczenia.

Skarżące wniosły o uchylenie w całości wyroku Sądu Okręgowego oraz poprzedzającego go wyroku Sądu Rejonowego i przekazanie sprawy innemu sądowi równorzędnemu do ponownego rozpoznania, ewentualnie uchylenie w całości zaskarżonego wyroku oraz poprzedzającego go wyroku Sądu Rejonowego i orzeczenie co do istoty sprawy przez oddalenie powództw, orzeczenie w końcowym orzeczeniu o zwrocie spełnionego świadczenia w zakresie, w jakim Sąd Rejonowy nadał mu wyrokiem z 29 września 2011 r. rygor natychmiastowej wykonalności, wraz z orzeczeniem o kosztach procesu.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Ocenie Sądu Najwyższego nie poddają się kontroli zarzuty dotyczące nieważności postępowania wywołanej nierozpoznanem istoty sprawy oraz pozbawieniem pozwanych Spółek możliwości obrony. Kontrola kasacyjna zaskarżonego wyroku nie jest możliwa w postulowanym przez skarżące zakresie z tego względu, że nie wskazano przepisów prawa procesowego, które miały zostać naruszone przez rzekome nierozpoznanie istoty sprawy ani nie sprecyzowano, na czym polegało pozbawienie pozwanych możliwości obrony. Oddalenie przez sąd wniosków dowodowych zgłoszonych przez stronę (także nieuwzględnienie

argumentacji prawnej strony) nie oznacza pozbawienia strony możliwości obrony swych praw (art. 379 pkt 5 k.p.c.) i może być zwalczane odpowiednio skonstruowanym zarzutem naruszenia przepisów postępowania dotyczących ustalania podstawy faktycznej rozstrzygnięcia.

Z tych przyczyn Sąd Najwyższy rozpoznał jedynie zarzuty naruszenia wyraźnie wymienionych w skardze kasacyjnej przepisów prawa materialnego i procesowego.

Nieuzasadniony jest zarzut dotyczący naruszenia art. 42 k.p. i art. 8 k.p. oraz art. 58 k.c. w związku z art. 300 k.p. odnoszony do rzekomej niedopuszczalności (niezgodności z prawem, a co najmniej z zasadami współzycia społecznego) umownego wyłączenia przez strony stosunku pracy możliwości zastosowania przez pracodawcę wypowiedzenia zmieniającego (art. 42 § 1 k.p.). Skarżące niesłusznie upatrują naruszenia art. 42 k.p. w nałożeniu nanie przez Sąd zobowiązania do stosowania tylko i wyłącznie „wypowiedzeń definitywnych”. Należy pamiętać, że to sami pracodawcy wyrazili zgodę na odpowiednie sformułowanie treści umów o pracę (aneksów do tych umów), przez co „nałożyli na siebie restrykcje”, powodujące w szczególności zakaz dokonywania wypowiedzeń zmieniających, a w konsekwencji obowiązek wypłaty powódkom wynagrodzeń za pracę w czasie umownie ustalonego 12-miesięcznego okresu wypowiedzenia, z powinnością zwolnienia powódek z obowiązku świadczenia pracy w tym czasie. Nie ma przy tym znaczenia, że decyzję taką podjął były prezes zarządu pozwanych Spółek w przeddzień odwołania go z funkcji prezesa. Spółka prawa handlowego dysponuje odpowiednimi instrumentami prawnymi (roszczeniami) przeciwko członkom zarządu (także byłym członkom zarządu), jeżeli ich działania lub zaniechania naraziły spółkę na szkodę. Postanowienia umów o pracę wyłączające możliwość zastosowania do powódek art. 42 k.p. (czyli dokonania przez pracodawcę wypowiedzenia zmieniającego) oraz przewidujące 12-miesięczny okres wypowiedzenia były zgodne z prawem i zasadami współzycia społecznego. Ocena Sądów obydwu instancji, że umownie ustalone warunki zatrudnienia – niewątpliwie korzystniejsze dla powódek od tych wynikających z powszechnie obowiązujących regulacji prawnych – nie zmierzały do obejścia prawa, nie były sprzeczne z ustawą i nie naruszały zasad współzycia społecznego (art. 58 k.c.), oparta została na

niepodlegających weryfikacji w postępowaniu kasacyjnym ustaleniach faktycznych, według których ukształtowanie takich warunków zatrudnienia wynikało z inicjatywy prezesa pozwanych Spółek.

Kasacyjny zarzut naruszenia art. 42 k.p. wymagał rozważenia, czy strony stosunku pracy mogły umownie wyłączyć stosowanie tego przepisu, jeżeli było to korzystne dla pracownic, ponieważ łączyło się z ustaleniem 12-miesięcznego umownego okresu wypowiedzenia (zamiast okresu ustawowego), połączonego ze zwolnieniem pracownic od świadczenia pracy w tym okresie. Analiza treści art. 42 § 1 i 2 k.p., prowadzi do wniosku, że wypowiedzenia zmieniającego może dokonać wyłącznie pracodawca. Pracownik nigdy nie może z niego skorzystać w tym sensie, że w oparciu o art. 42 k.p. nie może jednostronnie doprowadzić do zmiany treści stosunku pracy. W celu zmiany warunków zatrudnienia pracownik może co najwyżej pertraktować z pracodawcą w celu zawarcia porozumienia zmieniającego warunki zatrudnienia. Umowne wyłączenie stosowania wypowiedzenia zmieniającego jest więc ograniczeniem uprawnień pracodawcy, którym nie odpowiadają uprawnienia pracownika, a więc, jeżeli jest korzystniejsze z punktu widzenia interesów pracownika, powinno być uznane za prawnie skuteczne (art. 18 § 1 k.p.).

Według tradycyjnego podziału, normy prawne dzielą się na bezwzględnie obowiązujące (*ius cogens*), czyli takie, od których strony dokonujące czynności prawnych nie mogą czynić żadnych odstępstw, oraz względnie obowiązujące (*ius dispositivum*), które mają zastosowanie, jeśli strony nie postanowiły inaczej. Normy prawa pracy mają natomiast z reguły tylko częściowo moc bezwzględnie obowiązującą, gdyż nie zezwalają na odstępstwa od nich tylko w jednym kierunku, a mianowicie na niekorzyść pracownika (normy semiimperatywne, jednostronnie bezwzględnie obowiązujące, art. 18 § 1 k.p.). Zasada uprzywilejowania pracownika wyrażona w art. 18 § 1 k.p. stanowi przy tym jedną z podstawowych zasad prawa pracy. Jedynie wyjątkowo przepisy prawa pracy są normami ściśle i bezwzględnie obowiązującymi (od których niedopuszczalne są wszelkie odstępstwa, zarówno na niekorzyść, jak i na korzyść pracownika). Do takich należy zaliczyć przykładowo przepisy dotyczące terminów przedawnienia, które nie mogą być skracane ani

przedłużane przez czynność prawną, nawet na korzyść pracownika (art. 291 § 4 k.p.).

Problem umownego wyłączenia przez strony przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę był już przedmiotem orzecznictwa. Umownego wyłączenia stosowania art. 42 k.p. dotyczy wyrok Sądu Najwyższego z 18 lutego 1976 r., I PRN 3/76 (OSNCP 1976 nr 10, poz. 224; OSPiKA 1977 nr 6, poz. 99, z glosą M. Seweryńskiego). W jego uzasadnieniu Sąd Najwyższy przyjął, że art. 42 k.p. ma charakter normy „bezwzględnie obowiązującej”, wobec czego strony nie mogą kształtować – w trybie umownym – uprawnień pracownika w sposób mniej dla niego korzystny. Tak więc strony nie mogą umownie zwolnić pracodawcy z zachowania ustawowego okresu wypowiedzenia w razie jednostronnej zmiany warunków pracy lub płacy pracownika wynikających z umowy o pracę, albowiem byłoby to ukształtowanie uprawnień pracownika w sposób mniej korzystny niż czynią to powszechnie obowiązujące przepisy prawa pracy. Tym samym nieważne są takie postanowienia umowy o pracę, które zwalniają pracodawcę z obowiązku wypowiedzenia pracownikowi warunków pracy i płacy w razie jednostronnego powierzenia pracownikowi nowych, gorszych warunków zatrudnienia, a zamiast nich stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy (art. 18 § 2 k.p.). Już z tego orzeczenia wynika więc pośrednio uznanie semiimperatywnego charakteru normy art. 42 k.p., a więc niedopuszczalność jego umownego wyłączenia, ale tylko na niekorzyść pracownika.

Wypowiedzenie zmieniające jest czynnością dokonywaną wyłącznie przez pracodawcę (pracownik nie może zmienić treści stosunku pracy w sposób określony w art. 42 k.p.). Przepis ten normuje wyraźnie tryb wypowiedzenia warunków pracy lub płacy przez pracodawcę oraz skutki odmowy przyjęcia nowych warunków przez pracownika. Konstrukcja prawna przyjęta w tym przepisie nie nadaje się do stosowania w wypadkach, gdy inicjatywa zmiany treści stosunku pracy pochodzi od pracownika. W konsekwencji należy przyjąć, że umowne zobowiązanie się pracodawcy, że względem pracownika nie będzie stosował instytucji wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy, jest prawnie skuteczne, jeżeli jest korzystne dla pracownika. Skoro bowiem warunki zatrudnienia w trybie art. 42 k.p. mogą być wypowiedziane wyłącznie przez pracodawcę, to takie

wyłączenie powoduje ograniczenie uprawnień przysługujących jedynie pracodawcy. Jest to sytuacja niewątpliwie inna od umownego wyłączenia możliwości stosowania przepisów o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie natychmiastowym, przysługujących odpowiednio obu stronom stosunku pracy. Umowne wyłączenie uprawnień pracodawcy do dokonania wypowiedzenia zmieniającego nie jest sprzeczne z istotą (naturą) zobowiązaniowego charakteru stosunku pracy, gdyż może być zastąpione dokonaniem oddzielnie dwóch czynności składających się na takie wypowiedzenie, a więc na zaproponowaniu pracownikowi zmiany warunków zatrudnienia, a w razie odmowy przyjęcia tej oferty – definitywnym wypowiedzeniu umowy o pracę. Tak więc sporne w sprawie postanowienia umowne wyłączające dopuszczalność stosowania przez pracodawców w odniesieniu do powódek art. 42 i 43 k.p. nie naruszały ściśle bezwzględnie obowiązujących przepisów prawa pracy.

Warunkiem ważności umownego wyłączenia możliwości stosowania przez pracodawcę wypowiedzenia zmieniającego (art. 42 k.p.) jest stwierdzenie, że prowadzi to w ogólności do korzystniejszego dla pracownika ukształtowania treści stosunku pracy. Tak zaś można to ocenić wówczas, gdy równocześnie wprowadzono umownie dłuższe od ustawowych okresy wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę, ze zwolnieniem pracownika z obowiązku świadczenia pracy (tak, jak w stanie faktycznym rozpoznawanej sprawy). Dopuszczalność umownych klauzul tego rodzaju – jako korzystniejszych dla pracownika – nie budzi wątpliwości w utrwalonym orzecznictwie Sądu Najwyższego ani z punktu widzenia zgodności z prawem, ani zgodności z zasadami współżycia społecznego, jeżeli nie ustalono szczególnych, nadzwyczajnych okoliczności dotyczących ich zawarcia (por. uchwałę z 9 listopada 1994 r., I PZP 46/94, OSNAPiUS 1995 nr 7, poz. 87; OSP 1995 nr 11, poz. 237, z glosą M. Taniewskiej-Peszko; OSP 1996 nr 4, poz. 71, z glosą A. Tomanka oraz wyroki z 2 października 2003 r., I PK 416/02, OSNP 2004 nr 19, poz. 328; z 5 lipca 2005 r., I PK 276/04, Wokanda 2006 nr 2, poz. 23 i z 10 stycznia 2006 r., I PK 97/05, OSNP 2007 nr 3-4, poz. 39; Monitor Prawa Pracy 2007 nr 6, z glosą R. Skowrona; OSP 2008 nr 3, poz. 31, z glosą M. Lewandowicz-Machnikowskiej; z 19 kwietnia 2006 r., II PK 306/05, OSNP 2007 nr 9-10, poz. 122). Jeżeli spółka działająca przez swój uprawniony organ przyznaje pracownikowi wysokie świadczenia, to należy uznać, że praca tego pracownika jest tyle warta dla

spółki. Do dbałości o interesy spółki zobowiązana jest osoba lub organ zawierający umowę w jej imieniu, a nie pracownik (wyrok Sądu Najwyższego z 7 kwietnia 2009 r., I PK 215/08, OSNP 2010 nr 23-24, poz. 283). Należy jednak uwzględnić również najnowsze orzecznictwo Sądu Najwyższego, w którym ujawniło się stanowisko, zgodnie z którym zasady współzycia społecznego, które powinny ograniczać zbyt wysokie zarobki lub inne szczególne przywileje kadry menedżerskiej, są aktualne także w sektorze prywatnym. Działanie wbrew interesowi spółki w szczególnie wyjątkowych sytuacjach stanowi naruszenie zasad współzycia społecznego ze względu na uchybienie obowiązкови lojalności wobec pracodawcy, co prowadzi do bezwzględnej nieważności czynności prawnej (art. 58 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p.) ustalającej nadmiernie wygórowane wynagrodzenie pracownika lub inne szczególne przywileje (por. wyrok Sądu Najwyższego z 21 lipca 2009 r., II PK 21/09, OSNP 2011 nr 5-6, poz. 75).

Odpowiadające przepisom prawa pracy (art. 18 § 1 k.p.) i zgodne z zasadami współzycia społecznego (art. 58 § 2 k.c.) umowne klauzule zastrzeżone w treści umów o pracę, jakie łączyły powódki z pozwanymi Spółkami, zobowiązywały więc pracodawców, aby zmiany treści łączących strony stosunków pracy nie były wprowadzane w trybie przewidzianym w art. 42 k.p. (mogły być dokonane np. w drodze porozumienia zmieniającego), zaś okres wypowiedzenia (definitywnego) umów o pracę w odniesieniu do powódek powinien wynosić 12 miesięcy. Wobec tego, dokonane w okolicznościach faktycznych sprawy przez pozwane Spółki wypowiedzenia zmieniające (choć skuteczne w tym sensie, że doprowadziły do rozwiązania stosunków pracy), były jednak prawnie wadliwe (naruszały postanowienia umowne wiążące strony), a więc roszczenia powódek o zapłatę odszkodowań z tego tytułu były uprawnione. Takie samo stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z 3 sierpnia 2012 r., I PK 80/11 (niepublik.).

Podstawę prawną dla zasądzenia tych odszkodowań, których powódki domagały się w razie ustalenia, że wypowiedzenie im umów o pracę zawartych na czas nieokreślony naruszało przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, stanowiły przede wszystkim art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 42 § 1 k.p. i art. 47¹ k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z 7 grudnia 2011 r., II PK 76/11, LEX nr 1165994, a także dotyczący tych samych stron stosunku pracy wyrok Sądu Najwyższego z 3 sierpnia

2012 r., I PK 80/11, niepublik.). Wykładnia art. 47¹ k.p. jest jednoznaczna; odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od dwóch tygodni do trzech miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Przepis ten nie może więc stanowić podstawy prawnej do zasądzenia na rzecz pracownika odszkodowania wyższego niż odpowiadającego wynagrodzeniu za trzy miesiące. Należało zatem przyznać skarżącym Spółkom rację, że doszło do naruszenia art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p. Nie jest bowiem oczywiste, że istniały podstawy do zastosowania przepisów Kodeksu cywilnego w odniesieniu do roszczeń powódek o odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie przez pozwane Spółki umów o pracę, skoro rozmiar tego odszkodowania jest uregulowany w Kodeksie pracy. Istotne znaczenie ma przy tym samo roszczenie zgłaszane przez powódki – jednoznacznie określone jako roszczenie o odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umów o pracę. Taka kwalifikacja zgłoszonych roszczeń odszkodowawczych implikuje poszukiwanie dla nich podstawy prawnej.

Podstawowym zagadnieniem wymagającym rozważenia i rozstrzygnięcia w rozpoznawanej sprawie było zatem to, czy w związku z rozwiązaniem z nimi przez pozwane Spółki umów o pracę w sposób naruszający postanowienia umowne (co do wyłączenia możliwości dokonania przez pracodawców wypowiedzeń zmieniających w trybie art. 42 k.p. oraz co do umownego okresu wypowiedzenia wynoszącego 12 miesięcy) powódkom przysługuje odszkodowanie w wysokości określonej w art. 47¹ k.p., czy też w innej, wyższej wysokości (w szczególności opowiadającej wynagrodzeniu za 12-miesięczny okres wypowiedzenia). Z art. 47¹ k.p. wynika, że odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od dwóch tygodni do trzech miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, czyli maksymalnie za trzy miesiące. Nie jest jednak oczywiste, czy pracownik może domagać się za niezgodne z prawem wypowiedzenie mu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony odszkodowania przewyższającego limitowane przepisami prawa pracy (określone ryczałtowo w art. 47¹ k.p.) na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego stosowanych odpowiednio według reguły z art. 300 k.p. Nie jest

możliwe w tym przypadku proste odwołanie się do wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 27 listopada 2007 r., SK 18/05 (OTK-A 2007 nr 10, poz. 128), skoro orzeczenie Trybunału dotyczyło wyłącznie odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, zaś w wyroku z 2 czerwca 2003 r., SK 34/01 (OTK-A 2003 nr 6, poz. 48) Trybunał Konstytucyjny uznał, że art. 188 § 2 i art. 196 § 1 ustawy z dnia 16 września 1982 r. - Prawo spółdzielcze (Dz.U. z 1995 r. Nr 54, poz. 288 ze zm.), limitujące wysokość wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy oraz wyłączające dochodzenie dalszych roszczeń odszkodowawczych na podstawie ogólnych przepisów prawa cywilnego, są zgodne lub nie są niezgodne Konstytucją. W uzasadnieniu tego orzeczenia Trybunał podkreślił, że nie ma charakteru bezwzględnie obowiązująca w prawie cywilnym zasada pełnego odszkodowania przejawiająca się tym, że naprawienie szkody obejmuje zarówno straty, jakie poszkodowany poniósł, jak i korzyści, które mógł osiągnąć, gdyby mu szkody nie wyrządzono. Wyjątki od tej zasady mogą wynikać zarówno z ustawy, a takie przepisy szczególne znajdują się w licznych ustawach pozakodeksowych względem Kodeksu cywilnego, jak i z umowy. Równocześnie Trybunał Konstytucyjny zwrócił uwagę, że polski system prawa przewiduje co do zasady, iż wypłata świadczeń zastępujących utratę zarobków z przyczyn określonych w stosownych przepisach prawa pracy obejmuje z reguły ściśle określony, ograniczony okres, np. wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy lub zasiłek dla bezrobotnych, akceptując przy tym argumentację, że takie czasowe ograniczenia są związane z charakterem tych świadczeń, gdyż ich „nieograniczoność w czasie mogłaby prowadzić do zaprzeczenia ich istoty i eliminować motywację do poszukiwania i podejmowania nowego zatrudnienia”. W tym zakresie Trybunał Konstytucyjny wprost podzielił pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w wyroku z 11 stycznia 2001 r., I PKN 148/00 (OSNP 2002 Nr 17, poz. 410), wedle którego dyferencjacja roszczeń pracowniczych z tytułu wadliwego rozwiązania stosunku pracy (wypowiedzenia stosunku pracy bądź jego rozwiązania niezwłocznego) ma racjonalne i społeczne uzasadnienie oraz nie pozostaje w sprzeczności z przepisami Konstytucji. Wyraźne stanowisko, że limitujący wysokość obowiązku odszkodowawczego pracodawcy z tytułu nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia pracownikowi

umowy o pracę art. 47¹ k.p. jest zgodny z art. 64 ust. 2 i art. 32 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej oraz nie jest niezgodny z art. 77 ust. 1 Konstytucji, Trybunał Konstytucyjny zajął w wyroku z 18 października 2005 r., SK 48/03 (OTK-A 2005 nr 9, poz. 101). Również w uzasadnieniu wyroku z dnia 27 listopada 2007 r., SK 18/05, Trybunał Konstytucyjny wyraził pogląd, że w przypadku rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem ograniczenie możliwości dochodzenia roszczeń majątkowych związanych z wadliwym rozwiązaniem stosunku pracy, do wysokości wynagrodzenia należnego za okres wypowiedzenia jest racjonalne i spójne systemowo, gdyż przyznanie odszkodowania za cały czas pozostawania bez pracy eliminowałoby motywację zwolnionego pracownika do poszukiwania i podejmowania nowego zatrudnienia, a od dotychczasowego pracodawcy nie można wymagać, aby ponosił negatywne konsekwencje aktualnej sytuacji na rynku pracy albo stopnia aktywności zwolnionego pracownika. Podobne stanowisko zajął Sąd Najwyższy w uchwale składu siedmiu sędziów z 18 czerwca 2009 r., I PZP 2/09 (OSNP 2010 nr 1 - 2, poz. 1) przyjmując, że pracownik, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach przez sąd pracy po ustaleniu, że wypowiedzenie przez pracodawcę umowy o pracę na czas nieokreślony było nieuzasadnione lub naruszało przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, nie ma prawa do odszkodowania na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego ponad przysługujące mu na podstawie art. 47 k.p. wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy. W tym kontekście uwzględnienia wymaga jednak argumentacja przedstawiona przez Trybunał Konstytucyjny w uzasadnieniu postanowienia z 6 marca 2012 r., SK 3/09 (OTK-A 2012 nr 3, poz. 28), z której zdaje się wynikać, że dopuszczalne jest w pewnych sytuacjach dochodzenie przez pracownika odszkodowania przewyższającego limity określone w art. 47¹ k.p. na podstawie Kodeksu cywilnego, zwłaszcza przepisów o czynach niedozwolonych (art. 415 k.c.).

Rozstrzygnięcie tych kontrowersji nie jest jednak konieczne w niniejszej sprawie, bo nawet jeśli uznać, że pracownik, któremu wypowiedziano umowę o pracę z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu tych umów albo z naruszeniem umownych postanowień dotyczących zasad wypowiedzenia, może żądać odszkodowania wyższego niż określone w art. 47¹ k.p., to właściwą podstawą

cywilnej uzupełniającej odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy mogłaby być wtedy raczej odpowiedzialność deliktowa (art. 415 k.c.), a nie kontraktowa (art. 471 k.c.). Rodzaj odpowiedzialności cywilnej, która poprzez art. 300 k.p. może znaleźć zastosowanie w tym przypadku, wynika z charakteru przepisów regulujących rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem przez pracodawcę. Przepisy te mają charakter *iuris cogentis* i ustalają określony porządek prawny w zakresie rozwiązywania stosunków pracy. Działanie pracodawcy godzące w ten porządek prawny stanowi czyn niedozwolony w rozumieniu 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. Odpowiedzialność pracodawcy, świadomie naruszającego umowne postanowienia dotyczące zasad rozwiązania z pracownikiem stosunku pracy za wypowiedzeniem, mogłaby się opierać na podstawie art. 415 k.c., czyli na zasadzie winy. Przyjęcie odpowiedzialności deliktowej strony pozwanej wymagałoby zaś wykazania przez powódki wszystkich przesłanek cywilnej odpowiedzialności odszkodowawczej, w szczególności szkody, zawinonego i bezprawnego działania lub zaniechania osoby odpowiedzialnej za szkodę oraz normalnego związku przyczynowego pomiędzy tym działaniem lub zaniechaniem a powstaniem szkody. W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że w odniesieniu do przesłanki winy, w zakresie jej elementu określanego jako wina subiektywna, art. 415 k.c. nie różnicuje wprawdzie odpowiedzialności w zależności od rodzaju (stopnia) winy (odpowiedzialność tę uzasadnia nawet brak należytej staranności), jednak w przypadku odpowiedzialności pracodawcy z tytułu wyrządzenia szkody przez sprzeczne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia odpowiedzialność tę uzasadnia (przy spełnieniu pozostałych przesłanek) jedynie działanie pracodawcy polegające na zamierzonym (umyślnym) naruszeniu przepisów o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia (por. wyrok Sądu Najwyższego z 28 stycznia 2009 r., I PK 135/08, OSNP 2010 nr 15-16, poz. 188). Pomijając zróżnicowanie funkcji odszkodowania z Kodeksu pracy, na co zwrócił uwagę Trybunał Konstytucyjny w powołanym wyroku z 27 listopada 2007 r., SK 18/05,

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 o pracę, co w pełni mogłoby być zastosowane także do rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem. Trybunał Konstytucyjny, podkreślając racje przemawiające za dopuszczeniem odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy na zasadach prawa cywilnego, zwrócił uwagę 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 do przypadków, gdy wyrządził szkodę nieumyślnie. W razie umyślnego wyrządzenia szkody pracownik jest obowiązany do jej naprawienia w pełnej wysokości (art. 122 k.p.), zgodnie z przepisami Kodeksu cywilnego stosowanymi w związku z art. 300 k.p. Argumentację tę można odpowiednio odnieść do odpowiedzialności pracodawcy za szkodę wyrządzoną pracownikowi.

Zgodnie z ogólnymi regułami rozkładu ciężaru dowodu, w przypadku przyjęcia odpowiedzialności deliktowej na pracownika ciąży obowiązek wykazania okoliczności uzasadniających odpowiedzialność odszkodowawczą pracodawcy z tytułu wyrządzenia szkody przez sprzeczne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, a więc poza przesłanką winy, również rozmiaru szkody (art. 361 § 2 k.c.) i związku przyczynowego między zachowaniem pracodawcy a szkodą (art. 361 § 1 k.c.).

Naprawienie szkody obejmuje straty, które poszkodowany poniósł, oraz korzyści, które mógłby osiągnąć, gdyby mu szkody nie wyrządzono. Co do zasady, należne poszkodowanemu odszkodowanie powinno odpowiadać wysokości doznanej przez niego szkody i rekompensować jego uszczerbek. Metody ustalania rozmiaru odszkodowania obejmują konieczność stosowania reguły *compensatio lucri cum damno*, która nakazuje zaliczać korzyści, jakie zdarzenie wyrządzające szkodę „wniosło” do majątku poszkodowanego, na poczet tej szkody. W rozpoznawanej sprawie pracodawcy złożyli w stosunku do powódek oświadczenia

zawierające wypowiedzenia zmieniające. W wyniku tych wypowiedzeń doszło do rozwiązania stosunków pracy, ponieważ powódki nie przyjęły zaproponowanych im nowych warunków (obejmujących miejsce świadczenia pracy). W wyniku tych wypowiedzeń powódki utraciły pracę u pozwanych i – jak twierdzą – poniosły szkodę w postaci utraconego wynagrodzenia za sporny okres. Jednocześnie w okresie objętym roszczeniem o naprawienie szkody, na którą składają się utracone zarobki u pozwanych, powódki podjęły (co same przyznały) zatrudnienie u innego pracodawcy. Podjęły pracę w okresie, za który domagają się od pozwanych odszkodowania w postaci utraconych zarobków. Należy w związku z tym wziąć pod uwagę, że praca wykonywana w okresie objętym roszczeniem o naprawienie szkody (w postaci *damnum emergens* – zarobków utraconych u pozwanych pracodawców) przyniosła powódkom korzyści (*lucri*), których nie uzyskałyby, gdyby wypowiedzenie zmieniające nie nastąpiło i nadal byłyby zatrudnione w tym czasie u pozwanych, albo gdyby zastosowano 12-miesięczny okres wypowiedzenia. Zasądzone przez Sąd pracy na rzecz powódek odszkodowanie oraz korzyści uzyskane z pracy podjętej w tym samym czasie u innego pracodawcy zaspokajają te same interesy majątkowe powódek. W tym zakresie powinna być zastosowana zasada *compensatio lucri cum damno*, co oznacza konieczność ustalenia, w jakim czasie powódki były zatrudnione w okresie objętym roszczeniem o odszkodowanie i jakie otrzymały z tego tytułu wynagrodzenie za pracę. Gdyby nie doszło do naruszenia przez pracodawców postanowień zawartych z powódkami umów o pracę, powódki powinny – po definitywnym wypowiedzeniu im tych umów – korzystać z 12-miesięcznego okresu wypowiedzenia. W okresie wypowiedzenia, w czasie którego mogły być zwolnione z obowiązku świadczenia pracy, powódki powinny jednak pozostawać w dyspozycji pracodawcy, gdyż pozostawanie w tym czasie w dyspozycji pracodawcy stanowiło warunek otrzymania wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Podjęcie w tym czasie zatrudnienia u innego pracodawcy zaprzeczałoby tej gotowości (zwłaszcza że powódki były zatrudnione u obydwu pozwanych w sumie na półtora etatu). Również ten aspekt sprawy powinien być rozważony przy ustalaniu rozmiaru należnego powódkom odszkodowania.

Także wówczas, gdyby możliwe było przyjęcie, że do roszczenia odszkodowawczego powódek ma zastosowanie art. 471 k.c. w związku z art. 300

k.p. (w zakresie wykraczającym poza ramy określone w art. 47¹ k.p.), uzasadnione okazałyby się zarzuty dotyczące naruszenia art. 361 § 1 i 2 k.c., określających rozmiar odszkodowania, oraz art. 217 § 1 i 2 k.p.c. w związku z art. 227 k.p.c. ze względu na oddalenie wniosków dowodowych pozwanych, które miały służyć wykazaniu rozmiarów poniesionej przez powódki szkody.

Z przedstawionych względów, Sąd Najwyższy uwzględnił skargę kasacyjną wniesioną przez obydwie pozwane na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c.