



Sygn. akt I PK 136/14

## **WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 13 stycznia 2015 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec (przewodniczący)

SSN Maciej Pacuda

SSN Krzysztof Staryk (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa M. K., A. A.

przeciwko B. (Poland) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w likwidacji w W. i B.W. Spółce z o.o. z siedzibą w R.

o odszkodowanie za okres wypowiedzenia,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 13 stycznia 2015 r.,

skargi kasacyjnej powódek od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i

Ubezpieczeń Społecznych w Ł.

z dnia 23 grudnia 2013 r.,

**I. oddala skargi kasacyjne,**

**II. zasądza od powódek na rzecz pozwanego B. (Poland) Sp. z o.o. w likwidacji kwoty po 1 200 (jeden tysiąc dwieście) zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

**UZASADNIENIE**

Wyrokiem z dnia 29 września 2012 r. Sąd Rejonowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Ł., zasądził na rzecz powódki M. K. od pozwanej B. (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, a od pozwanej L. 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 36.000 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. (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. 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.

Apelację od powyższego wyroku wniósł pełnomocnik obu pozwanych spółek.

Wyrokiem z dnia 19 stycznia 2012 r., Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Ł. oddalił apelację obu pozwanych i orzekł o kosztach postępowania odwoławczego.

Od wyroku Sądu Okręgowego z dnia 19 stycznia 2012 r. obie 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.

Wyrokiem z dnia 30 listopada 2012 r., I PK 132/12, Sąd Najwyższy uchylił zaskarżony wyrok Sądu drugiej instancji i przekazał sprawę Sądowi drugiej instancji do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

Sąd Okręgowy w Ł. przy ponownym rozpoznaniu sprawy wziął pod uwagę, że pełnomocnik powódek złożył dokumenty obrazujące wysokość przychodów osiągniętych przez powódki w okresach spornych, tj. zaświadczenie o zarobkach A. A. z dnia 28 sierpnia 2013 r., wystawione przez K. Sp. z o.o. w Ł., indywidualną kartę wypłat zasiłków M. K., wystawioną w dniu 2 września 2013 r. przez Powiatowy Urząd Pracy w Ł., zaświadczenie o zarobkach M. K., wystawione dnia 2 września 2013 r. przez Br. Spółkę z o.o. w K. oraz w dniu 4 września 2013 r. przez P.P.H.U. P. Doszło też do zmian organizacyjnych, w wyniku których obecnie pozwanych należy określić jako: B. (Poland) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w likwidacji w W. oraz B. W. spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w R.

Następnie wyrokiem z dnia 23 grudnia 2013 r., Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zmienił zaskarżony wyrok Sądu pierwszej instancji i oddalił powództwo (pkt 1.); zniósł wzajemnie między stronami koszty procesu (pkt 2.).

Sąd drugiej instancji podkreślił, że zgodnie z art. 471 k.p. 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. Ustawodawca wprowadza w powołanym wyżej przepisie limity dotyczące wysokości odszkodowania. Wskazuje na limit dolny - odszkodowanie nie może być niższe niż wysokość wynagrodzenia za dwa tygodnie, a także na limit górny, który stanowi wysokość wynagrodzenia za 3 miesiące. Funkcją odszkodowania przewidzianego w art. 471 k.p. jest kompensata szkody, jaką pracownik poniósł w związku z brakiem możliwości uzyskiwania wynagrodzenia na skutek bezprawnego rozwiązania umowy o pracę. Sąd drugiej instancji uznał, że poniesienie przez pracownika uszczerbku majątkowego nie jest konieczną przesłanką dochodzenia tego odszkodowania. Przysługuje ono również wtedy, gdy pracownik podejmuje bezpośrednio po ustaniu stosunku pracy nowe zatrudnienie. Wtedy odszkodowanie jest pewnego rodzaju sankcją o charakterze zadośćuczynienia za naruszenie przez pracodawcę przepisów prawa o wypowiedaniu umów o pracę. Widelkowe określenie wysokości odszkodowania oznacza, że sąd może orzec o

odszkodowaniu w granicach przewidzianych w powołanym przepisie. Powyższe zasady nie obowiązują jednak w przypadku żądania odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę ponad wskazany limit w oparciu o postanowienia umowne i zasady ogólne wynikające z przepisów prawa cywilnego. W ocenie Sądu drugiej instancji możliwość dochodzenia odszkodowania ponad limit określony w art. 471 k.p. istnieje tylko na zasadzie wyjątku w przypadku wykazania wszystkich przesłanek deliktowej odpowiedzialności pozwanego. Co do zasady wypłata świadczeń zastępujących utratę zarobków z przyczyn określonych w stosownych przepisach prawa pracy obejmuje z reguły ściśle określony, ograniczony okres, a limitowanie wysokości obowiązku odszkodowawczego pracodawcy z tytułu nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę jest zgodna z zasadami wyrażonymi w Konstytucji. Rodzaj odpowiedzialności cywilnej, która przez art. 300 k.p. może znaleźć zastosowanie w tym przypadku – odpowiedzialność deliktowa (art. 415 k.c.), a nie kontraktowa (art. 471 k.c.), 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. Wobec tego działanie pracodawcy godzące w ten porządek prawny stanowi czyn niedozwolony w rozumieniu przepisów Kodeksu cywilnego.

Uwzględniając powyżej przedstawione stanowisko Sąd drugiej instancji stwierdził, że podstawy żądania odszkodowania za dokonanie niezgodne z postanowieniami umownymi wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy powódek, które wobec ich nie przyjęcia doprowadziło do rozwiązania łączących strony stosunków pracy, nie mogła stanowić odpowiedzialność kontraktowa (art. 471 k.c.), lecz co najwyżej odpowiedzialność deliktowa (art. 415 k.c.). Z art. 415 k.c. wynika, że przesłankami odpowiedzialności odszkodowawczej na zasadzie winy są: niedozwolone zachowanie, szkoda oraz wina podmiotu, którego zachowanie wyrządziło szkodę; przesłanki te uzupełniane są przez art. 361 k.c., w którym ustawodawca dodaje do nich adekwatny związek przyczynowy między zachowaniem sprawczym i naruszeniem dobra, z którego wynikła szkoda. Żadna z przesłanek odpowiedzialności wynikających z art. 415 k.c. nie jest objęta

domniemaniem. W przypadku, gdy poszkodowany dochodzi roszczenia o naprawienie szkody na podstawie art. 415 k.c., musi wykazać wszystkie przesłanki odpowiedzialności adresata jego roszczeń (art. 6 k.c.). Według Sądu drugiej instancji 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. Skoro odszkodowanie przewidziane w art. 471 k.p. zawiera w sobie również elementy kompensaty szkody poniesionej przez pracownika w związku z utratą pracy 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 za wypowiedzeniem. Ponadto zgodnie z ogólnymi regułami rozkładu ciężaru dowodu na pracowniku ciąży też obowiązek wykazania (poza przesłanką winy), rozmiaru poniesionej szkody i związku przyczynowego między zachowaniem pracodawcy a szkodą. Przyjmując pojęcie szkody jako różnicy między aktualnym stanem majątku wierzyciela a stanem hipotetycznym, który by istniał, gdyby zobowiązanie zostało prawidłowo wykonane, szkodą jest zasadniczo utrata zarobku, który pracownik uzyskałby gdyby umowa nie została rozwiązana. Naprawienie szkody obejmuje straty, które poszkodowany poniósł oraz korzyści, które mógłby osiągnąć, gdyby mu szkody nie wyrządzono. Koniecznym jest też stosowanie reguły *compensatio lucri cum damno*, która nakazuje zaliczać korzyści, jakie zdarzenie wyrządzające szkodę wniosło do majątku poszkodowanego, na poczet tej szkody.

Według Sądu drugiej instancji w rozpatrywanej sprawie żadna z przesłanek odpowiedzialności deliktowej pozwanych nie została wykazana. Strona powodowa zgłaszając żądanie zapłaty odszkodowania w związku z brakiem zastosowania w stosunku do powódek 12-miesięcznego okresu wypowiedzenia i nieuprawnionym w świetle zawartych umów o pracę wypowiedzeniem zmieniającym, które doprowadziło do rozwiązania ich stosunków pracy, nie wykazała umyślnego naruszenia przez pozwane norm określających przesłanki rozwiązania umowy o

pracę za wypowiedzeniem, rozmiaru doznanej tym zachowaniem szkody, ani związku pomiędzy szkodą i nagannym zachowaniem pracodawców. W sprawie nie wykazano umyślnego i bezprawnego działania pozwanych na szkodę pracownic, a jedynie naruszenie przepisów prawa dotyczących wypowiedzania umów o pracę (art. 42 k.p.). Ponadto powódki twierdząc, że zostały pokrzywdzone niedozwolonym zachowaniem pracodawców i utraciły wynagrodzenie za sporny okres jednocześnie przyznały, że w tym samym czasie osiągały dochody ze stosunku pracy u innych podmiotów. Tym samym nie sposób jednoznacznie uznać ich twierdzeń co do rzekomo poniesionej na skutek nieuprawnionych wypowiedzeń zmieniających szkody. Sąd drugiej instancji podkreślił, że strona powodowa nie była ograniczona co do możliwości przytaczania okoliczności faktycznych i dowodów na uzasadnienie swoich wniosków. Z tego obowiązku jednak, celem wykazania odpowiedzialności deliktowej pozwanych i zasadności swych wniosków o wypłatę odszkodowań odpowiadających wysokością 12 miesięcznemu okresowi wypowiedzenia się nie wywiązała. Dlatego też żądania pozwu nie mogły zostać uwzględnione.

Według Sądu Okręgowego za oddaleniem powództw w całości przemawiał też fakt osiągania przez powódki dochodów ze stosunku pracy w spornym okresie, jak i brak ich pozostawania w dyspozycji pracodawcy stanowiący warunek otrzymania wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

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. Jednakże jak wskazuje materiał dowodowy zgromadzony w sprawie w okresie objętym roszczeniem o naprawienie szkody, na którą składają się utracone zarobki u pozwanych, powódki podjęły zatrudnienie u innych pracodawców: A. A. w K. Sp. z o.o. w Ł., a M. K. w Br. Spółce z o.o. w K. oraz w P.P.H.U. P. w Ł. i osiągały z tego tytułu przychody. W konsekwencji nie sposób uznać, że generalnie zachowanie pracodawcy doprowadziło do szkody w postaci

utrąty przez powódki wynagrodzenia. Powódki zarabkowały, a osiągnęte przez nie dochody zaspakajały te same interesy majątkowe co zgłoszone roszczenia odszkodowawcze. Bezwzględnie praca wykonywana w okresie objętym roszczeniem o naprawienie szkody w postaci zarobków utraconych u pozwanych pracodawców przyniosła powódkom korzyści, których nie uzyskiwałyby, gdyby wypowiedzenie zmieniające nie nastąpiło i nadal byłyby zatrudnione u pozwanych, albo gdyby zastosowano 12 miesięczny okres wypowiedzenia. Wobec tego osiągnęte świadczenia wpływały na zasadność i rozmiar zgłoszonych w pozwie roszczeń. Sąd drugiej instancji podkreślił, że znamionem dla rozstrzygnięcia jest to, że gdyby nie doszło do naruszenia przez pracodawców postanowień zawartych z powódkami umów o pracę, a powódki po definitywnym wypowiedzeniu im tych umów korzystały z 12 miesięcznego okresu wypowiedzenia i zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy powódki powinny w tym czasie pozostawać w dyspozycji pracodawcy (w wymiarze półtora etatu), gdyż to stanowiło warunek otrzymania wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Powódki bezsprzecznie podejmując nowe zatrudnienie w tej dyspozycji nie pozostawały. Według Sądu drugiej instancji materiał dowodowy sprawy nie pozwala na przyjęcie – strona powodowa tej okoliczności nie wykazała, że powódki spełniały warunek gotowości do pracy również w pozostałym okresie objętym pozwem. Powyższej oceny nie zmienia twierdzenie pełnomocnika powódek, że pozwane spółki wobec postanowień aneksów umów o pracę nie mogłyby bez zgody powódek skutecznie wezwać ich do wykonywania pracy, a co za tym idzie powódki mogłyby swobodnie dysponować swoim czasem w okresie wypowiedzeń i osiągać przychody z innych źródeł niż praca u pozwanych. Zdaniem Sądu drugiej instancji zagwarantowanie powódkom w umowach zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia pomimo, że nie mogło być cofnięte bez ich zgody, nie wyłączało bowiem ich obowiązku pozostawania w dyspozycji pracodawcy.

Powyższy wyrok Sądu Okręgowego (w całości) skargami kasacyjnymi zaskarżyły obydwie powódki. Skargi oparto na obydwu podstawach kasacyjnych określonych w art. 398<sup>3</sup> § 1 pkt 1 i 2 k.p.c.

W ramach pierwszej podstawy kasacyjnej (art. 398<sup>3</sup> § 1 pkt 1 k.p.c.) zarzucono błędną wykładnię przepisów art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p. przez

przyjęcie, że w stanie faktycznym niniejszej sprawy przepis ten nie może stanowić podstawy zasądzenia na rzecz powódek odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umów o pracę w wysokości przekraczającej wymiar odszkodowania wynikający z przepisu art. 471 k.p.

W ramach podstawy procesowej (art. 398<sup>3</sup> § 1 pkt 2 k.p.c.) zarzucono naruszenie art. 378 § 1 k.p.c., art. 379 pkt 4 k.p.c., art. 386 § 2 k.p.c. w związku z art. 47 § 1 k.p.c. i art. 47 § 2 pkt 1 lit. a k.p.c. polegające na braku stwierdzenia w toku postępowania apelacyjnego nieważności postępowania w sprawie sygn. akt X P .../11 rozpoznanej przez Sąd pierwszej instancji w składzie orzekającym sprzecznym z przepisami prawa, co powinno było skutkować uchYLENIEM przez Sąd drugiej instancji wyroku Sądu pierwszej instancji, zniesieniem postępowania w zakresie dotkniętym nieważnością i przekazaniem sprawy Sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania.

Skarżące wniosły – w razie uwzględnienia zarzutu naruszenia przepisów postępowania – o uchylenie w całości zaskarżonego wyroku Sądu drugiej instancji oraz poprzedzającego go wyroku pierwszej instancji, zniesienie postępowania w zakresie dotkniętym nieważnością i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu; w razie uwzględnienia jedynie zarzutu naruszenia prawa materialnego - o uchylenie w całości wyroku Sądu Okręgowego i przekazanie sprawy temu Sądowi do ponownego rozpoznania. W skargach zawarto także wnioski o zasądzenie od pozwanych na rzecz powódek zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, za postępowanie kasacyjne.

W odpowiedzi na skargi kasacyjne strona pozwana – B. (Poland) Spółka z o.o. w likwidacji wniosła o oddalenie skarg kasacyjnych powódek w całości oraz o zasądzenie od powódek na rzecz pozwanej kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skargi kasacyjne powódek nie są zasadne.



Podstawowy zarzut skarg kasacyjnych dotyczy wykładni art. 47 § 1 i 2 k.p.c. w aspekcie zgodnego z ustawą składu sądu rozpoznającego sprawę o odszkodowanie dochodzone na podstawie art. 471 k.c. lub art. 415 k.c. w związku z art. 300 k.p., w kontekście jednej z przesłanek nieważności postępowania przewidzianej w art. 379 pkt 4 k.p.c. W wyroku Sądu Najwyższego z dnia 25 czerwca 2009 r., I UK 32/09, LEX nr 518060, wyrażono pogląd, że naruszenie art. 47 § 1 k.p.c. stanowi o nieważności postępowania wskazanej w art. 379 pkt 4 k.p.c. Również wydanie wyroku w innym składzie niż ten, który uczestniczył w rozprawie bezpośrednio poprzedzającej ogłoszenie wyroku prowadzi do takiej nieważności. Jeżeli umknęło to uwadze Sądu drugiej instancji, w związku z czym nie rozważał on powyższego uchybienia sądu pierwszej instancji w kontekście ewentualnej nieważności postępowania, którą miał obowiązek wziąć pod uwagę z urzędu (art. 378 § 1 k.p.c.), to konsekwencją tego jest uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.

W najnowszej judykaturze Sądu Najwyższego przyjmuje się jednak, że ze względu na charakter skargi kasacyjnej, będącej nadzwyczajnym środkiem zaskarżenia orzeczeń sądu drugiej instancji, Sąd Najwyższy nie jest uprawniony do badania w ramach bezpośredniej kontroli kasacyjnej, czy postępowanie przed sądem pierwszej instancji jest dotknięte nieważnością postępowania. Takie badanie - mające jednak charakter pośredni - byłoby natomiast możliwe, gdyby skarżący zarzucił w ramach drugiej podstawy kasacyjnej obrazę art. 386 § 2 k.p.c. przez nieuwzględnienie nieważności postępowania przed sądem pierwszej instancji (por. orzeczenia Sądu Najwyższego: z dnia 7 lipca 2013 r., w sprawie II CSK 720/12, LEX nr 1353433 oraz z dnia 7 maja 2009 r., w sprawie II CSK 80/09, LEX nr 1214331).

Zarzut taki został podniesiony w niniejszej skardze kasacyjnej. Mimo, że nie był eksponowany w postępowaniu przed Sądem Okręgowym, wymagał rozważenia, czy nie doszło do nieważności postępowania.

Zgodnie z art. 47 § 1 k.p.c. w pierwszej instancji sąd rozpoznaje sprawy w składzie jednego sędziego, chyba że przepis szczególny stanowi inaczej, natomiast § 2 stanowi, że w pierwszej instancji sąd w składzie jednego sędziego jako przewodniczącego i dwóch ławników rozpoznaje sprawy z zakresu prawa pracy o:

a) ustalenie istnienia, nawiązanie lub wygaśnięcie stosunku pracy, o uznanie bezskuteczności wypowiedzenia stosunku pracy, o przywrócenie do pracy i przywrócenie poprzednich warunków pracy lub płacy oraz łącznie z nimi dochodzone roszczenia i o odszkodowanie w przypadku nieuzasadnionego lub naruszającego przepisy wypowiedzenia oraz rozwiązania stosunku pracy.

W niniejszej sprawie sporna stała się wykładnia desygnatu „o odszkodowanie w przypadku nieuzasadnionego lub naruszającego przepisy wypowiedzenia oraz rozwiązania stosunku pracy”.

W uzasadnieniu skargi kasacyjnej pełnomocnik powódek wskazał, że przepis art. 47 § 2 pkt. 1 lit. a k.p.c. obliuguje sąd w sprawach z zakresu prawa pracy o odszkodowanie w przypadku nieuzasadnionego lub naruszającego przepisy wypowiedzenia oraz rozwiązania stosunku pracy do rozpoznania sprawy z udziałem ławników, gdyż skład sądu nie jest w żaden sposób zależny od wskazanej przez stronę podstawy prawnej roszczenia odszkodowawczego. Zależy on jedynie od tytułu (źródła) dochodzonego odszkodowania, którym jest nieuzasadnione lub naruszające przepisy prawa wypowiedzenie oraz rozwiązanie stosunku pracy. W rezultacie Sąd pierwszej instancji powinien orzekać w sprawie o takie odszkodowanie w składzie jednego sędziego jako przewodniczącego oraz dwóch ławników, niezależnie od tego, czy strona swoje roszczenie odszkodowawcze wyprowadzi z przepisów Kodeksu pracy (np. art. 45 § 1 k.p., art. 56 § 1 k.p., art. 60 k.p.), czy też z innych przepisów, w tym - jak miało to miejsce w niniejszej sprawie - z przepisów Kodeksu cywilnego (np. art. 415 k.c., art. 471 k.c.). Posiłkowe stosowanie przez sąd na podstawie art. 300 k.p. przepisów Kodeksu cywilnego, nie pozbawia sprawy przymiotu sprawy z zakresu prawa pracy, co z kolei determinuje skład ustalony przez ustawę dla tego rodzaju spraw. Sąd pierwszej instancji rozpoznał niniejszą sprawę w składzie jednego sędziego, czym naruszył przywołane wyżej przepisy art.47 § 1 k.p.c. i art. 47 § 2 pkt 1 lit. a k.p.c., zapewne niezasadnie przyjmując, iż powódki dochodzą roszczenia o wynagrodzenie za okres wypowiedzenia, gdy tymczasem powódki od początku sporu niezmiennie domagały się odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy, którego wysokość była jedynie powiązana z wynagrodzeniem za okres wypowiedzenia. Sąd drugiej instancji - mimo ciążącego na nim obowiązku wzięcia z

urzędu pod uwagę nieważności postępowania - nie stwierdził przesłanki nieważności w postaci składu orzekającego Sądu pierwszej instancji sprzecznego przepisami prawa - czym naruszył art. 378 §1 k.p.c., art. 379 pkt. 4 k.p.c., art. 386 k.p.c. w zw. z art.47 §1 k.p.c. i art.47 § 2 pkt. 1 lit. a k.p.c., które to naruszenie w sposób oczywisty miało wpływ na wynik sprawy.

Z kolei w odpowiedzi na skargę kasacyjną zajęto odmienne stanowisko.

W ocenie Sądu Najwyższego nie doszło do naruszenia przepisu art. 47 § 2 pkt 1 lit. a) k.p.c. Nie można jednak podzielić poglądu zawartego w odpowiedzi na skargę kasacyjną, że w/w przepis statuuje skład ławniczy (sędzia jako przewodniczący oraz dwóch ławników) tylko w sprawach o odszkodowanie w przypadku nieuzasadnionego lub naruszającego przepisy wypowiedzenia oraz rozwiązania stosunku pracy, a nie ma zastosowania do spraw, gdy dochodzone są odszkodowania w związku z wadliwym zastosowaniem wypowiedzeń zmieniających treść stosunków pracy. W art. 47 § 2 pkt 1 lit. a *expressis verbis* wymienione są roszczenia dotyczące „przywrócenia poprzednich warunków pracy lub płacy”, a więc niewątpliwie intencją ustawodawcy było rozpoznanie wypowiedzeń zmieniających w składzie ławniczym. Ponadto stosownie do art. 42 § 1 k.p. przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy, natomiast w myśl § 3 tego artykułu - w razie odmowy przyjęcia przez pracownika zaproponowanych warunków pracy lub płacy, umowa o pracę rozwiązuje się z upływem okresu dokonanego wypowiedzenia.

Występuje więc daleko idące podobieństwo w zakresie skutków między zwykłym wypowiedzeniem a wypowiedzeniem zmieniającym, które nie zostało zaakceptowane przez pracownika. Wykładnia systemowa i funkcjonalna art. 47 § 2 pkt 1 lit. a) k.p.c. implikuje więc tezę, że sprawy o odszkodowanie z tytułu wadliwie dokonanego przez pracodawcę wypowiedzenia zmieniającego są objęte treścią tego przepisu i sprawy tego rodzaju powinny być rozpoznawane w składzie ławniczym.

W uchwale Sądu Najwyższego z dnia 5 czerwca 2013 r. w sprawie III PZP 2/13 (OSNP 2014 nr 2, poz. 17, Prok.i Pr.-wkł. 2014 nr 3, s. 49, LEX nr 1350273, Biul.SN 2013 nr 6, s. 22) wyrażono pogląd, że sprawy wymienione w art. 47 § 2

k.p.c. stanowią około połowy spraw rozpoznawanych przez sądy pracy, dlatego odnośnie do trybu ich rozpoznawania nie byłoby zasadne określanie tych spraw jako wyjątku od reguły składu jednoosobowego. Skoro sprawy, dla których przepisy procesowe przewidują sąd w składzie jednego sędziego jako przewodniczącego i dwóch ławników, stanowią przy tym sprawy o najbardziej istotnym znaczeniu dla stron stosunku pracy, można przyjąć, że w sprawach z zakresu prawa pracy funkcjonują dwie równorzędne zasady odnoszące się do składu sądu. Sprawy pracownicze wymienione w art. 47 § 2 k.p.c. rozpoznawane są przez skład sądu z udziałem ławników, natomiast pozostałe sprawy pracownicze rozpoznaje sąd w składzie jednoosobowym. Prowadzi to do konkluzji, że przy interpretacji art. 47 § 2 k.p.c. nie powinno się stosować wykładni zawężającej, mogącej mieć zastosowanie do wyjątków od reguły.

Sąd Najwyższy, w obecnym składzie, zaaprobował te konstatacje. Uzasadnienie rządowego projektu nowelizacji omawianych przepisów z 2007 r., zaakceptowane przez Sejm, wskazuje, że celem pozostawienia rozpoznania w składzie z udziałem ławników kategorii spraw wymienionych w art. 47 § 2 pkt 1 k.p.c. był zamiar ich rozpoznania przez osoby z dużym doświadczeniem zawodowym i życiowym, z uwzględnieniem również „sprawiedliwości społecznej” (Sejm RP V kadencji, nr druku: 639). W tym kontekście składem sędziowskim z udziałem ławników objęte są sprawy o dużym znaczeniu społecznym, typowo występujące i mające istotne znaczenie dla dobrego funkcjonowania relacji pracowników i pracodawców. Przemawia to za rozpoznaniem spraw o odszkodowanie z tytułu naruszającego przepisy wypowiedzenia zmieniającego w składzie ławniczym. Również sformułowanie w analizowanym przepisie „o uznanie bezskuteczności wypowiedzenia stosunku pracy” w związku z treścią art. 42 § 1 k.p. powinno być interpretowane jako dotyczące również wypowiedzenia warunków pracy i płacy, gdyż nieprzyjęcie nowych warunków prowadzi do rozwiązania stosunku pracy z końcem okresu wypowiedzenia.

Nie jest kwestionowane, że wypowiedzenia zmieniające zastosowane przez pozwanego pracodawcę wobec nie przyjęcia przez powódki nowych warunków pracy w konsekwencji spowodowały rozwiązanie stosunków pracy, jednak z akt sprawy wynika, że sprawy dotyczące takich odszkodowań oraz odpraw związanych

z rozwiązaniem stosunków pracy zostały już wcześniej rozpoznane; skład sądu w takich sprawach nie jest więc przedmiotem niniejszej skargi kasacyjnej.

W niniejszej sprawie powódki dochodzą odszkodowań w związku z naruszającym przepisami rozwiązaniem stosunków pracy, których podstawą prawną są przepisy Kodeksu cywilnego, a nie Kodeksu pracy. Powódkom zostały bowiem wypłacone odszkodowania na podstawie art. 47 k.p., a w niniejszej sprawie dochodzą one odszkodowań w wysokości przewyższających limity określone w tym przepisie.

W tym kontekście przepis art. 47 § 2 pkt 1 lit. a) k.p.c., który statuuje skład ławniczy sądu w sprawie o „odszkodowanie w przypadku nieuzasadnionego lub naruszającego przepisy wypowiedzenia oraz rozwiązania stosunku pracy” - należy rozumieć w ten sposób, że sąd rozpoznaje w składzie ławniczym sprawę tylko o odszkodowanie przewidziane w Kodeksie pracy (art. 45 i 58 k.p.). Natomiast sprawę co do roszczenia o inne odszkodowania (zwłaszcza oparte na podstawie z Kodeksu cywilnego o odszkodowanie przewyższające limity określone w przepisach Kodeksu pracy) dochodzone na tle stanu faktycznego, w którym pracownik zarzuca, że wypowiedzenie lub rozwiązanie stosunku pracy było nieuzasadnione bądź naruszało przepisy - sąd rozpoznaje w składzie jednego sędziego, zgodnie z zasadą określoną w art. 47 § 1 k.p.c.

Dr A. Musiała w glosie do wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 27 listopada 2007 r., SK 18/05 (PiP 2008 nr 12, s. 126-131) wskazała, że Trybunał Konstytucyjny poza zakresem rozważań pozostawił problematykę procesową w odniesieniu do rozpatrywanej sprawy, a tymczasem jest to kwestia o istotnym znaczeniu. Jedynie w sprawie o odszkodowanie w przypadku naruszającego przepisy rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę sąd pracy orzeka w składzie ławniczym. *A contrario* trzeba więc przyjąć, że w sprawie o odszkodowanie za szkodę z tytułu bezprawnego rozwiązania umowy o pracę sąd pracy będzie wyrokował w składzie nieławniczym. Również M. Nawrocki w artykule „Skład sądu w sprawach z zakresu prawa pracy po nowelizacji art. 47 k.p.” (MoPr 2009 r. nr 2) wyraził pogląd, że sprawa o odszkodowanie inne niż dochodzona na podstawie art. 45 i 58 k.p. podlega rozpoznaniu w składzie jednego sędziego.

Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 18 marca 2008 r. w sprawie II PZP 1/08 (OSNP 2008 nr 17-18, poz. 248) wyraził pogląd, że rozpoznanie w postępowaniu zwykłym sprawy, w której po stronie pozwanej zachodzi współuczestnictwo materialne (art. 72 § 3 w związku z art. 72 § 2 k.p.c.) wyłącza stosowanie przepisu o składzie sądu w sprawach z zakresu prawa pracy (art. 47 § 1 k.p.c. w brzmieniu obowiązującym przed dniem wejścia w życie ustawy z dnia 15 marca 2007 r. o zmianie ustawy - Kodeks postępowania cywilnego, ustawy - Kodeks postępowania karnego oraz o zmianie niektórych innych ustaw, Dz.U. Nr 112, poz. 766). Skład sądu określony w art. 47 § 1 znajduje zastosowanie tylko w tych sprawach, które rozpoznawane są w postępowaniu odrębnym, unormowanym w art. 459 i n. Oznacza to, że sprawa, w której po stronie pozwanej zachodzi współuczestnictwo materialne pomiędzy podmiotami, co do których właściwe jest postępowanie zwykłe i postępowanie odrębne w sprawach z zakresu prawa pracy, nie posiada charakteru sprawy „pracowniczej”, lecz jest sprawą cywilną podlegającą rozpoznaniu w postępowaniu zwykłym przez sąd cywilny w składzie właściwym dla tego trybu postępowania. Niemożliwe jest bowiem przyjęcie, że sprawa taka zachowuje charakter „pracowniczy” w stosunku do niektórych z pozwanych, będąc jednocześnie sprawą cywilną w stosunku do innych. W takim przypadku skład sądu właściwy dla sprawy z zakresu prawa pracy byłby sprzeczny z przepisami prawa w stosunku do podmiotu, dla którego sprawa takiego charakteru nie posiada.

Zatem, *ratio legis* ograniczenia udziału ławników w sprawach pracowniczych bardziej przemawia za tym, że w sprawie o odszkodowanie dochodzone na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego, obowiązuje zasada rozpoznawania w pierwszej instancji spraw przez jednego sędziego. W sytuacji bowiem, gdy powód dochodzi odszkodowania w związku z wadliwym wypowiedzeniem umowy podstawie przepisów Kodeksu pracy przysługuje mu świadczenie w ograniczonej kodeksowo okresem adekwatnym do okresu wypowiedzenia o pracę, maksymalnie w wysokości wynagrodzenia za okres trzech miesięcy. Równocześnie od pracownika nie wymaga się udowodnienia innych warunków odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy charakterystycznych dla spraw cywilnych. W szczególności odszkodowanie określone w k.p. nie pozostaje w żadnej relacji do ewentualnej szkody. W przypadku natomiast dochodzenia odszkodowania za

wadliwe wypowiedzenie stosunku pracy na podstawie prawa cywilnego, pracownik musi wykazać wszystkie przesłanki odpowiedzialności pracodawcy, a sąd weryfikuje zaistnienie przesłanek, w tym niejednokrotnie trudną do uchwycenia przesłankę adekwatnego związku przyczynowego pomiędzy działaniem pracodawcy a szkodą. Bez wątplenia sprawy o uzupełniające odszkodowanie od pracodawcy dochodzone na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego mają całkowicie inny charakter od odszkodowania pracowniczego, są często bardziej skomplikowane.

Powódki w skardze kasacyjnej wprost stwierdzają, że dochodzą od pozwanych odszkodowań na podstawie art. 471 k.c. w związku z naruszeniem przez pozwanych zobowiązań umownych do zwolnienia powódek z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzeń z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. W ten sposób sformułowane roszczenie - podobnie prezentowane przez powódki w toku całego postępowania - nie jest objęte normą art. 47 § 2 pkt 1 lit. a) k.p.c. Mając na uwadze powyższe stwierdzić należy, że sprawa o odszkodowanie z tytułu wadliwie dokonanego wypowiedzenia zmieniającego stosunek pracy, względnie o odszkodowanie w związku z naruszającym przepisy rozwiązaniem stosunku pracy dochodzone na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego, a nie Kodeksu pracy, rozpoznawana jest w pierwszej instancji w składzie jednego sędziego, zgodnie z ogólną zasadą z art. 47 § 1 k.p.c., a zarzut kasacyjny powódek naruszenia przepisów postępowania prowadzący do nieważności postępowania jest bezzasadny.

Przechodząc do zarzutu naruszenia prawa materialnego należy przypomnieć, że powódki w skardze kasacyjnej zarzucają zaskarżonemu wyrokowi naruszenie art. 471 k.c. w zw. z art. 300 k.p. polegające na niewłaściwej wykładni art. 471 k.c. poprzez przyjęcie, że w stanie faktycznym niniejszej sprawy przepis ten nie może stanowić podstawy zasądzenia odszkodowania na rzecz powódek. Zarzut ten jest jednak niezasadny oraz sprzeczny z wykładnią prawa dokonaną w tej sprawie przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 30 listopada 2012 r., sygn. akt I PK 132/12.

Zgodnie z art. 398<sup>20</sup> k.p.c. sąd, któremu sprawa została przekazana, związany jest wykładnią prawa dokonaną w tej sprawie przez Sąd Najwyższy i w

związku z tym nie można oprzeć skargi kasacyjnej od orzeczenia wydanego po ponownym rozpoznaniu sprawy na podstawach sprzecznych z wykładnią prawa dokonaną w tej sprawie przez Sąd Najwyższy. Związanie wykładnią Sądu Najwyższego oznacza, że sąd, któremu sprawa została przekazana, nie może przepisów prawa (materialnego i procesowego) interpretować odmiennie, niż to wynika z uzasadnienia orzeczenia zapadłego przed Sądem Najwyższym. Jak się przyjmuje, sąd, któremu sprawa została przekazana do ponownego rozpoznania, nie będzie związany wykładnią dokonaną przez Sąd Najwyższy tylko w razie zmiany stanu prawnego, zmiany stanu faktycznego albo w razie uchwalenia przez Sąd Najwyższy odmiennej zasady prawnej odnoszącej się do poprzednio wyjaśnionego przepisu prawnego. Stosownie do ukształtowanej praktyki orzeczniczej w tym zakresie, także Sąd Najwyższy związany jest wykładnią prawa przyjętą uprzednio w tej samej sprawie.

Zaskarżony przez powódki wyrok zapadł po ponownym rozpoznaniu sprawy na skutek wyroku Sądu Najwyższego z dnia 30 listopada 2012 r., sygn. akt I PK 132/12. W wyroku tym Sąd Najwyższy stwierdził m.in., że jeśli w ogóle uznać, że pracownik, któremu wypowiedziano umowę o pracę z naruszeniem przepisów o wypowiedaniu tych umów albo z naruszeniem umownych postanowień dotyczących zasad wypowiedzenia, może żądać odszkodowania wyższego niż określone w art. 47 k.p., to właściwą podstawą cywilnej uzupełniającej odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy mogłaby być wtedy odpowiedzialność deliktowa (art. 415 k.c.), a nie kontraktowa (art. 471 k.c.). Powyższy pogląd Sąd Najwyższy szeroko uzasadnił wskazując m.in., że działanie pracodawcy godzące w porządek prawny w zakresie rozwiązywania stosunków pracy stanowi czyn niedozwolony w rozumieniu przepisów Kodeksu cywilnego mogący stanowić podstawę odpowiedzialności deliktowej pracodawcy. Natomiast powódki w skardze kasacyjnej, kontestują orzeczenie Sądu Najwyższego, podnosząc, że podstawą prawną dochodzonego przez pracownika odszkodowania przewyższającego limity określone w Kodeksie pracy winien być art. 471 k.c. Podniesiony w skardze kasacyjnej zarzut naruszenia art. 471 k.c. musi być więc uznany za próbę polemiki z wykładnią tego przepisu, jak również z wykładnią art. 415 k.c. oraz art. 471 k.p. dokonaną przez Sąd Najwyższy w orzeczeniu kasatoryjnym z dnia 30 listopada



2012 r., sygn. akt I PK 132/12, co - w świetle art. 398<sup>20</sup> k.p.c. - jest niedopuszczalne. Oparcie skargi kasacyjnej od orzeczenia wydanego po ponownym rozpoznaniu sprawy na podstawach sprzecznych z wykładnią prawa dokonaną w tej sprawie przez Sąd Najwyższy powoduje, że z tego powodu skarga kasacyjna nie podlega uwzględnieniu. W tej sytuacji Sąd Najwyższy nie dokonuje ponownej oceny merytorycznej podstaw kasacyjnych.

W niniejszej sprawie Sąd drugiej instancji prawidłowo ocenił, że jeżeli według pracownika wypowiedzenie umowy o pracę stanowiło delikt pracodawcy, to pracownika obciążał dowód wykazania okoliczności uzasadniających taką odpowiedzialność, tj. winy, rozmiaru szkody i związku przyczynowego między zachowaniem pracodawcy a doznaną szkodą. W niniejszej sprawie przesłanki te, jak trafnie ocenił Sąd Okręgowy w zaskarżonym wyroku, nie zostały wykazane przez powódki. *Nota bene* podobne okoliczności wymagałyby udowodnienia przy dochodzeniu odszkodowania na podstawie art. 471 k.c.

Mając powyższe okoliczności na względzie Sąd Najwyższy na podstawie art. 398<sup>14</sup> k.p.c. oddalił skargę kasacyjną. O kosztach wywołanych wniesieniem skargi kasacyjnej rozstrzygnięto w oparciu o art. 98 k.p.c. oraz § 12 ust. 4 pkt 2 w związku z § 6 pkt 5 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.).