



Sygn. akt I PK 190/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 marca 2015 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec (przewodniczący)

SSN Halina Kiriło (sprawozdawca)

SSN Jolanta Strusińska-Żukowska

w sprawie z powództwa M.G.

przeciwko F. Spółce z o.o. w Z.

o zapłatę,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 18 marca 2015 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w K.

z dnia 30 stycznia 2014 r.,

oddala skargę kasacyjną.

UZASADNIENIE

Powódka M. G. wniosła o zasądzenie na jej rzecz od pozwanej F. Sp. z o.o. odszkodowania z tytułu nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę w kwocie 22.500 zł wraz z ustawowymi odsetkami i kosztami postępowania.

Sąd Rejonowy w K. wyrokiem z dnia 19 czerwca 2013 r. zasądził od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 22.500 zł z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 3 września 2011 r. do dnia zapłaty, tytułem odszkodowania za wypowiedzenie umowy o pracę (pkt I), w pozostałym zakresie co do odsetek powództwo oddalił (pkt II), zasądził od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 360 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt III), nakazał pobrać od strony pozwanej na rzecz Sądu Rejonowego kwotę 1.125 zł tytułem opłaty od pozwu, od uiszczenia, której powódka była zwolniona (pkt IV) oraz nadał wyrokowi w punkcie I rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 7.500 zł (pkt V).

Sąd pierwszej instancji ustalił, że powódka była zatrudniona u strony pozwanej od dnia 29 marca 2010 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, na stanowisku trade marketing managera, w pełnym wymiarze czasu pracy. Porozumieniem z dnia 1 września 2010 r. strony zmieniły treść stosunku pracy i powódka objęła stanowisko p.o. brand manager. Jej średnie miesięczne wynagrodzenie liczone według zasad obliczania ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wynosiło 7.500 zł. W dniu 4 listopada 2010 r. strona pozwana wypowiedziała powódce umowę o pracę z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 31 grudnia 2010 r. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano utratę zaufania do pracownika, spowodowaną niestarannym wykonywaniem obowiązków pracowniczych, tj. niedopilnowaniem realizacji kampanii G., niedopilnowaniem wykonania zmiany, co skutkowało przesunięciem planowanej podmiany kaset emisyjnych i naraziło firmę na straty finansowe i pośrednio wizerunkowe. Z materiału dowodowego sprawy wynika, że zgodnie z tak zwanym C. projektu kampanii medialnej G. do umowy zawartej w dniu 4 października 2010 r. między stroną pozwaną a G. Sp. z o.o. (agencja reklamowa), jako osoby wytypowane do kontaktów z kontrahentami strony pozwanej wskazano I. K. i P. W., a w samej umowie przypisano tę rolę I. K. i K. K. Z tymi też osobami kontaktował się przedstawiciel agencji reklamowej. Powódka nie odpowiadała za kampanię reklamową K., w tym za produkcję spotu reklamowego. Za akceptację wyglądu spotu odpowiadały K. K. i I. K., i to one wprowadzały zmiany i poprawki do spotu. Powódka nie była odpowiedzialna za spóźnione złożenie kaset ze spotem reklamowym do emisji. Po zmianie stanowiska

na brand manager powódka właściwie wykonywała czynności asystenckie. Otrzymywała ona od I. K. do wykonania konkretne zadania z zakresu kampanii reklamowej oraz tworzenia strony internetowej. Nie zlecono jej zajęcia się kampanią reklamową K. Natomiast otrzymała mailem polecenie, aby dokonać zmiany w spocie reklamowym. Kasety ze spotem były już w telewizji. Powódka zwróciła się do agencji reklamowej o przedstawienie kosztorysu w zakresie zmiany spotu, następnie po jego akceptacji przez K. K., zwróciła się do agencji o dokonanie zmiany spotu. Agencja reklamowa przesłała 3 propozycje wersji spotu, które powódka przekazała K. K. do akceptacji. Kolejnym etapem procedury miało być poinformowanie agencji o wyborze wersji spotu, zaś agencja musiała zlecić dokonanie zmiany w spocie domowi produkcyjnemu. Czynności te trwały około 3-4 dni. Był to normalny tryb dokonywania zmian w spocie. W trakcie przeglądania u grafika, w obecności powódki i K. K., zaproponowanych przez agencję propozycji zmiany spotu, przyszedł prezes pozwanej spółki i oświadczył, że żadna z propozycji zmian spotu nie jest dobra. Po około 3 godzinach od tej rozmowy powódce zostało wręczone wypowiedzenie. Decyzję tę podjęła K. K. Pytana o powody zwolnienia powódki, podawała różne przyczyny, między innymi niekomunikatywność powódki. Powódka nie uzyskała od K. K. żadnych bliższych wyjaśnień, co do przyczyny rozwiązania stosunku pracy.

W ocenie Sądu Rejonowego, strona pozwana nie wykazała prawdziwości wskazanej w wypowiedzeniu powódce umowy o pracę przyczyny rozwiązania stosunku pracy w tym trybie, a sama przyczyna była podana w oświadczeniu strony pozwanej w sposób niezrozumiały, chaotyczny („niedopilnowanie wykonania zmiany, co skutkowało przesunięciem planowanej podmiany kaset emisyjnych”) i niekonkretny. Z ustalonego w sprawie stanu faktycznego wynikało, że powódka nie była osobą odpowiedzialną za kampanię reklamową K. Powódce były zlecane tylko pojedyncze czynności, a sytuacja ogólnikowo wskazana w wypowiedzeniu nie miała miejsca. Strona pozwana nie określiła nawet, jaki był wyznaczony termin emisji spotu reklamowego, który to termin miał - na skutek działań powódki - ulec przesunięciu i kiedy spot został wyemitowany oraz czy wyemitowano go ze zmianą, czy bez niej. Nie zostało też wykazane, aby strona pozwana poniosła jakies dodatkowe koszty związane z późniejszym dostarczeniem kaset oraz by powódka

naraziła pracodawcę na straty wizerunkowe. Skoro przyczyna wskazana w wypowiedzeniu umowy o pracę była nieprawdziwa, niekonkretna i nieobiektywna, to tym samym doszło do rozwiązania stosunku pracy z naruszeniem przepisów, co czyni zasadnymi roszczenia pozwu wywodzone z art. 45 § 1 k.p. Zdaniem Sądu pierwszej instancji, powódce przysługuje odszkodowanie z art. 47¹ k.p. w maksymalnej wysokości odpowiadającej trzymiesięcznemu wynagrodzeniu za pracę z uwagi na to, że wypowiedzenie przez stronę pozwaną umowy o pracę było całkowicie nieuzasadnione i stanowiło arbitralną decyzję K. K., a jednocześnie miało na celu obciążenie powódki niedociągnięciami, które miały miejsce w trakcie kampanii reklamowej. Sąd zasądził przedmiotowe odszkodowanie z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 3 września 2011 r. (od dnia następnego po doręczeniu pozwanej odpisu pozwu) do dnia zapłaty, w pozostałym zakresie roszczenie odnośnie odsetek oddalając.

Na skutek apelacji strony pozwanej, Sąd Okręgowy w K. wyrokiem z dnia 30 stycznia 2014 r. zmienił zaskarżone orzeczenie: w pkt I w ten sposób, że kwotę 22.500 zł obniżył do kwoty 7.500 zł, a w pozostałym zakresie powództwo o odszkodowanie oddalił; w pkt III w ten sposób, że kwotę 360 zł obniżył do kwoty 60 zł; w pkt IV w ten sposób, że kwotę 1125 zł zastąpił kwotą 375 zł i w pozostałym zakresie oddalił apelację, a ponadto zniósł wzajemnie między stronami koszty postępowania apelacyjnego.

W ocenie Sądu drugiej instancji, zasadny okazał się podniesiony w apelacji zarzut naruszenia art. 47¹ k.p. Wskazane w motywach zaskarżonego wyroku przesłanki nie były bowiem wystarczające do zasądzenia na rzecz powódki odszkodowania w maksymalnej wysokości, przewidzianej w tym przepisie. W sytuacji, gdy Sąd Rejonowy optował za zasądzeniem odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, powinien wskazać, że w przedmiotowej sprawie zaistniały dodatkowe, istotne okoliczności wskazujące na to, iż nastąpiło rażące naruszenie przez pracodawcę przepisów dotyczących wypowiedzenia umów o pracę, czy to w zakresie wymogów formalnych, czy też w odniesieniu do meritum sprawy. Samo stwierdzenie, że wypowiedzenie było całkowicie nieuzasadnione, jest niewystarczające, ponieważ w każdym przypadku, kiedy sąd zasądza odszkodowanie, wypowiedzenie umowy o pracę jest nieuzasadnione albo

naruszające przepisy prawa. Sąd pierwszej instancji nie przytoczył istotnych argumentów, które przemawiałyby za zasadnością zasądzenia odszkodowania w wysokości wyższej niż wysokość wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Tymczasem mimo że art. 47¹ k.p. wyraża zasadę ustalania odszkodowania w sposób widełkowy, to w powiązaniu z art. 36 § 1 k.p. wyznacza odszkodowanie równe wynagrodzeniu należnemu za okres wypowiedzenia, zależnego od okresu zatrudnienia pracownika u danego pracodawcy, a więc w ściśle określonej kwocie. Art. 47¹ k.p. wskazuje minimalną (równą wynagrodzeniu za okres wypowiedzenia) oraz maksymalną (wynagrodzenie za okres trzech miesięcy) wysokość odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony dokonane z naruszeniem prawa. W przypadku pracownika, którego okres wypowiedzenia jest krótszy od maksymalnego okresu wypowiedzenia przewidzianego w art. 36 § 1 k.p., sąd ma pełną swobodę miarkowania wysokości odszkodowania we wskazanych granicach, jednakże winien uwzględnić okoliczności konkretnej sprawy, a także okres zatrudnienia pracownika u danego pracodawcy i - co się z tym wiąże - wysokość wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Powódka nie pozostawała w długotrwałym zatrudnieniu u pozwanego pracodawcy (9 miesięcy), natomiast okoliczności związane z wypowiedzeniem umowy o pracę nie były na tyle szczególne, by uzasadniały zasądzenie odszkodowania wykraczającego poza wynagrodzenie za okres wypowiedzenia.

Powyższy wyrok został zaskarżony skargą kasacyjną powódki w zakresie punktu I, w części, w której Sąd Okręgowy zmienił wyrok Sądu pierwszej instancji i oddalił powództwo co do kwoty 15.000 zł oraz odsetek, obniżył kwotę 360 zł do 60 zł oraz zastąpił kwotę 1.125 zł kwotą 375 zł. Skargę oparto na podstawie naruszenia przepisów prawa materialnego: 1/ art. 481 § 1 i § 2 k.c. w związku z art. 455 k.c. w związku z art. 300 k.p. i w związku z art. 47¹ k.p. w związku z art. 45 § 1 k.p., przez ich niezastosowanie i oddalenie roszczenia powódki o odsetki, pomimo opóźnienia strony pozwanej w zapłacie powódce należnego jej odszkodowania, pomimo wniosku powódki o zasądzenie odsetek oraz pomimo zasądzenia na rzecz powódki należności głównej, tj. odszkodowania w kwocie odpowiadającej jednomiesięcznemu wynagrodzeniu powódki; 2/ art. 47¹ k.p. w

związku z art. 45 § 1 k.p., przez ich niewłaściwe zastosowanie i wkroczenie przez Sąd Okręgowy w sferę swobodnego uznania sędziowskiego Sądu pierwszej instancji w zakresie orzekania o wysokości odszkodowania należnego powódce z tytułu nieuzasadnionego wypowiedzenia jej przez pozwaną łączącej strony umowy o pracę, pomimo że rozstrzygnięcie Sądu pierwszej instancji nie narusza w sposób oczywisty zasad ustalania odszkodowania, przewidzianych w art. 47¹ k.p. w związku z art. 45 § 1 k.p.; 3/ art. 47¹ k.p. w związku z art. 45 § 1 k.p., przez jego błędną wykładnię i przyjęcie, że powołany przepis wyznacza odszkodowanie równe wynagrodzeniu należnemu za okres wypowiedzenia, zależny od okresu zatrudnienia danego pracownika u danego pracodawcy, a więc w ściśle określonej kwocie, pomimo iż takie rozumienie powołanego przepisu nie znajduje uzasadnienia ani w jednoznacznym brzmieniu normy ani w odnoszącym się do niej orzecznictwie Sądu Najwyższego; 4/ art. 47¹ k.p. w związku z art. 45 § 1 k.p., przez jego niewłaściwe zastosowanie i nierozważenie przez Sąd Okręgowy wszystkich okoliczności sprawy istotnych dla orzeczenia o wysokości odszkodowania należnego powódce, pomimo przyjęcia przez ten Sąd za poprawne wszystkich ustaleń i wniosków Sądu pierwszej instancji i jednoczesnej zmiany orzeczenia tego Sądu w powyższym zakresie. Ponadto skargę oparto na podstawie naruszenia przepisów postępowania - art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c., skutkiem: zaniechania przez Sąd Okręgowy sporządzenia jakiegokolwiek uzasadnienia wyroku w zakresie rozstrzygnięcia w przedmiocie odsetek od kwoty zasądzonej od strony pozwanej na rzecz powódki, tj. niewskazania podstawy faktycznej oraz niewyjaśnienia podstawy prawnej rozstrzygnięcia w odniesieniu do oddalonego roszczenia powódki o zasądzenie odsetek; niewskazania przez Sąd Okręgowy w uzasadnieniu wyroku podstawy faktycznej rozstrzygnięcia tego Sądu o kosztach postępowania przed Sądem pierwszej instancji oraz niewyjaśnienia podstawy prawnej wyroku w tym zakresie; niewyjaśnienia w uzasadnieniu reformatoryjnego wyroku Sądu Okręgowego podstawy faktycznej, czyli okoliczności uzasadniających ograniczenie przez Sąd Okręgowy wysokości odszkodowania z trzymiesięcznego wynagrodzenia zasądzonego przez Sąd pierwszej instancji, do jednomiesięcznego wynagrodzenia. Skarżąca wniosła o uchylenie wyroku w zaskarżonej części i przekazanie sprawy w tym zakresie do ponownego

rozpoznania Sądowi Okręgowemu oraz pozostawienie temu Sądowi rozstrzygnięcia o kosztach postępowania wywołanego skargą kasacyjną; względnie wniosła o uchylenie i zmianę wyroku w zaskarżonej części, przez orzeczenie co do istoty sprawy i uwzględnienie powództwa w całości wraz z zasądzeniem od strony pozwanej na rzecz powódki kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych za postępowanie wywołane skargą kasacyjną.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie zasługuje na uwzględnienie, albowiem nieuzasadnione są zarzuty podnoszone w ramach obydwu podstaw kasacyjnych.

Chybiony jest kasacyjny zarzut naruszenia prawa materialnego w postaci art. 481 § 1 i § 2 k.c. w związku z art. 455 k.c. w związku z art. 300 k.p. i w związku z art. 47¹ k.p. w związku z art. 45 § 1 k.p., przez ich niezastosowanie i oddalenia roszczenia powódki o odsetki od zasądanego odszkodowania z tytułu wypowiedzenia umowy o pracę oraz związany z nim kasacyjny zarzut naruszenia przepisów postępowania, tj. art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c., przez niewyjaśnienie w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku podstawy faktycznej i prawnej tego rozstrzygnięcia. Prawdą jest, że zgodnie ze stosowanym odpowiednio z mocy art. 300 k.p. przepisem art. 481 § 1 i § 2 k.c., w razie opóźnienia dłużnika (pracodawcy) w spełnieniu świadczenia pieniężnego, jakim jest unormowane w art. 47¹ k.p. w związku z art. 45 § 1 k.p. odszkodowanie z tytułu nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę, wierzycielowi (pracownikowi) przysługują ustawowe odsetki za czas opóźnienia, chociażby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik nie ponosi odpowiedzialności. Opóźnienie biegnie od daty wymagalności długu. Jeśli termin spełnienia świadczenia nie jest oznaczony, ani nie wynika z właściwości zobowiązania, w myśl art. 455 k.c. świadczenie powinno być spełnione niezwłocznie po wezwaniu dłużnika do wykonania. Nie budzi wątpliwości, że doręczenie dłużnikowi odpisu pozwu stanowi wezwanie przez wierzyciela do zapłaty. Czas opóźnienia, za który przysługują odsetki, rozpoczyna bieg od tej daty,

gdy chodzi o roszczenie objęte pozwem. Natomiast jeśli powód rozszerzył lub zmienił żądanie w toku procesu, czas opóźnienia liczy się odpowiednio od wezwania dłużnika (pозwanego) do spełnienia zmodyfikowanego żądania. W rozpoznawanej sprawie, skoro w skierowanym przeciwko F. Sp. z o.o. w Z. pozwie powódka M. G. zgłosiła alternatywne roszczenia o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne albo o odszkodowanie i do tego ostatniego roszczenia ograniczyła ostatecznie swoje żądanie, Sąd Rejonowy słusznie przyznał powódce od zasądzonego świadczenia ustawowe odsetki za czas opóźnienia liczony od następnego dnia po doręczeniu pozwanej odpisu pozwu. Nie ma jednak racji skarżąca sugerując zmianę przez Sąd Okręgowy orzeczenia pierwszoinstancyjnego w części dotyczącej przedmiotowych odsetek. Z treści zaskarżonego wyroku wynika bowiem, że dokonana przez Sąd drugiej instancji zmiana dotyczy jedynie zawartego w poddanym jego kontroli orzeczeniu, rozstrzygnięcia o odszkodowaniu i polega na zmniejszeniu wysokości zasądzonego świadczenia z 22.500 zł do 7.500 zł oraz oddaleniu powództwa ponad tę kwotę i – w konsekwencji tego – zmianie rozstrzygnięcia o kosztach postępowania. Natomiast wyrok Sądu Okręgowego nie ingeruje w tę część orzeczenia pierwszoinstancyjnego, która traktuje o ustawowych odsetkach od przyznanego odszkodowania. Innymi słowy, z mocy zaskarżonej skargą kasacyjną wyroku powódce przysługuje odszkodowanie w kwocie 7.500 zł wraz z ustawowymi odsetkami od następnego dnia po doręczeniu pozwanej odpisu pozwu. Ewentualne wątpliwości w zakresie interpretacji zaskarżonego orzeczenia skarżąca powinna podnieść w ramach instytucji wykładni wyroku, uregulowanej w art. 352 k.p.c.

Rację ma skarżąca zauważając, że w pisemnych motywach zaskarżonego wyroku nie wyjaśniono prawnej podstawy rozstrzygnięcia o zmianie wysokości kosztów postępowania pierwszoinstancyjnego, jednak ten mankament uzasadnienia orzeczenia nie ma wpływu na wynik sprawy, gdyż zastosowane przez Sąd Okręgowy - zgodnie z określoną w art. 98 § 1. k.p.c. zasadą odpowiedzialności za wynik sprawy - stawki opłaty od pozwu oraz wynagrodzenia pełnomocnika procesowego odpowiadają stawkom wynikającym z art. 35 ust. 1 i art. 13 w związku z art. 113 ust. 1 i art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (jednolity tekst: Dz.U. z 2010 r. Nr 90,

poz. 594) oraz § 11 ust. 1 pkt 1 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. z 2013 r., poz. 490).

Niesłuszny jest natomiast kasacyjny zarzut naruszenia przepisów postępowania - art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. – przez niewyjaśnienie w uzasadnieniu wyroku podstawy faktycznej rozstrzygnięcia o obniżeniu wysokości spornego odszkodowania z tytułu wypowiedzenia umowy o pracę.

W tej materii warto zauważyć, że zarzut naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. może stanowić usprawiedliwioną podstawę kasacyjną wtedy, gdy uzasadnienie wyroku sądu drugiej instancji nie posiada wszystkich koniecznych elementów lub gdy zawiera kardynalne braki, które uniemożliwiają kontrolę kasacyjną. Chodzi o sytuację, gdy treść uzasadnienia orzeczenia uniemożliwia całkowicie dokonanie oceny toku wyводу, który doprowadził do wydania wyroku (orzeczenia Sądu Najwyższego z dnia 8 października 1997 r., I CKN 312/97; z dnia 19 lutego 2002 r., IV CKN 718/00; z dnia 20 lutego 2003 r., I CKN 656/01 i z dnia 22 maja 2003 r., II CKN 121/02, niepublikowane oraz z dnia 10 listopada 1998 r., III CKN 792/98, OSNC 1999 nr 4, poz. 83; z dnia 9 marca 2006 r., I CSK 147/05, LEX nr 190753 i z dnia 9 lipca 2008 r., I PK 2/08, LEX nr 497691). Trzeba przy tym pamiętać, iż art. 328 § 2 k.p.c. zastosowany odpowiednio do uzasadnienia orzeczenia sądu drugiej instancji (art. 391 § 1 k.p.c.) oznacza, że uzasadnienie to nie musi zawierać wszystkich elementów uzasadnienia wyroku sądu pierwszej instancji, ale takie elementy, które ze względu na treść apelacji i na zakres rozpoznawanej sprawy wyznaczony przepisami ustawy są potrzebne do rozstrzygnięcia sporu przez tenże sąd (wyrok Sadu Najwyższego z dnia 20 września 2007 r., II CSK 244/07, LEX nr 487508). W sytuacji, gdy sąd drugiej instancji nie uzupełnia postępowania dowodowego ani, po rozważeniu zarzutów apelacyjnych, nie znajduje podstaw do zakwestionowania oceny dowodów i ustaleń faktycznych orzeczenia pierwszoinstancyjnego, może te ustalenia przyjąć za podstawę faktyczną swojego rozstrzygnięcia. Wystarczające jest wówczas, by stanowisko to znalazło odzwierciedlenie w uzasadnieniu orzeczenia sądu

odwoławczego (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 20 stycznia 2000 r., I CKN 356/98, LEX nr 50863 i z dnia 17 lipca 2009 r., IV CSK 110/09, LEX nr 518138).

W niniejszym przypadku Sąd Okręgowy podzielił dokonaną przez Sąd pierwszej instancji ocenę materiału dowodowego i poczynione na tej podstawie ustalenia faktyczne, stanowiące punkt odniesienia do przeprowadzonej przez ten Sąd subsumcji przepisu art. 45 § 1 k.p., czemu dał wyraz u uzasadnieniu zaskarżonego wyroku. Odmiennie natomiast zinterpretował i zastosował w sprawie przepis art. 47¹ k.p. Wbrew sugestiom autora skargi kasacyjnej, Sąd Okręgowy wyjaśnił, jakie okoliczności stanu faktycznego powinny – jego zdaniem – decydować o uwzględnieniu wywodzonych przez pracownika z tego przepisu roszczeń odszkodowawczych w maksymalnej wysokości. Zaprezentowany w pisemnych motywach wyroku tok rozumowania Sądu drugiej instancji może nie satysfakcjonować skarżącej, ale poddaje się kontroli kasacyjnej.

Co zaś się tyczy naruszenia samego art. 47¹ k.p. godzi się przypomnieć, że komentowany przepis określa granice przysługującego z mocy art. 45 § 1 k.p. odszkodowania z tytułu nieuzasadnionego lub niezgodnego z przepisami wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, zarówno granicę minimalną (wysokość wynagrodzenia za okres wypowiedzenia), jak i maksymalną (wysokość wynagrodzenia za okres 3 miesięcy). W świetle art. 36 § 1 k.p., w przypadku legitymowania się przez pracownika co najmniej 3 - letnim zakładowym stażem pracy i w rezultacie tego, posiadania prawa do 3 – miesięcznego okresu wypowiedzenia, obie granice odszkodowania (minimalna i maksymalna) są równe. W pozostałych przypadkach, gdy zakładowy staż pracy oraz będący jego konsekwencją okres wypowiedzenia są krótsze, sąd pracy ma pełną swobodę określenia wysokości odszkodowania we wskazanych przepisem art. 47¹ k.p. granicach.

Jak skonstatował Trybunał Konstytucyjny w uzasadnieniu wyroku z dnia 18 października 2005 r., SK 48/03 (OTK – A 2005 nr 9, poz. 101), podstawowym kryterium różnicującym wysokość odszkodowania z tytułu wypowiedzenia umowy o pracę jest okres pracy pracownika u pracodawcy, który dokonał wypowiedzenia. Okresy wymienione w art. 47¹ k.p. zostały bowiem skorelowane z okresami pracy, od których zależy okres wypowiedzenia umowy (art. 36 k.p.). Ustawowym kryterium

różnicującym wysokość odszkodowania jest również wysokość wynagrodzenia otrzymywanego przez pracownika w okresie wypowiedzenia.

Powołany przepis określając – w oparciu o powyższe przesłanki - dolną i górną granicę wysokości odszkodowania, nie precyzuje żadnych kryteriów kształtowania przez sąd pracy kwoty świadczenia ponad wynagrodzenie za okres wypowiedzenia. W doktrynie postuluje się uwzględnianie w tym zakresie wszystkich okoliczności sprawy, mając na uwadze funkcje przedmiotowego odszkodowania. Zauważa się bowiem, że przyjęte w Kodeksie pracy rozwiązania dotyczące wysokości odszkodowania w założeniu stanowiły próbę wypracowania kompromisu pomiędzy interesami stron stosunku pracy. Z jednej strony ustawodawca gwarantuje minimalną wysokość odszkodowania, realizując w ten sposób funkcję socjalną i represyjną świadczenia, być może zakładając również, iż w każdym przypadku wadliwego rozwiązania stosunku pracy, nawet jeśli pracownik nie poniósł szkody majątkowej, to doznał krzywdy. Z drugiej zaś strony, ustawodawca limituje górną granicę odszkodowania, uwzględniając w ten sposób interes podmiotu zatrudniającego, gdyż brak owego limitu lub ukształtowanie odszkodowania na zbyt wysokim poziomie prowadziłoby do znacznego usztywnienia polityki kadrowej, a przy tym mogłoby stanowić znaczne obciążenie finansowe pracodawców. Limitowanie wysokości odszkodowania uzasadnione jest koniecznością ochrony interesów pracodawcy, a pośrednio również ochroną miejsc pracy (por. Ł. Pisarczyk, Naprawienie szkody poniesionej przez pracownika wskutek wadliwego rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę [w:] Prawo pracy a bezrobocie pod red. L. Florka, Warszawa 2003, s. 172 i nast. oraz Odszkodowanie z tytułu wadliwego wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę, PiZS 2002 nr 8, s. 18 i nast.). Przy braku bliższego określenia przez ustawodawcę kryteriów, jakimi powinien kierować się sąd orzekając o wysokości odszkodowania, należy zatem brać pod uwagę funkcje tego świadczenia. Przede wszystkim jego funkcję kompensacyjną, co uzasadnia uwzględnianie rozmiarów szkody wyrządzonej pracownikowi wadliwym wypowiedzeniem umowy o pracę. Dodatkowo trzeba zaś wziąć pod uwagę funkcję socjalną świadczenia (zapewnienie pracownikowi określonych środków utrzymania, chociażby w pierwszym okresie po utracie miejsca pracy) i represyjną (kara za wadliwe rozwiązanie umowy o pracę w

tym trybie), co z kolei przemawia za kierowaniem się takimi przesłankami, jak z jednej strony sytuacja osobista i majątkowa pracownika, a z drugiej – charakter naruszeń przez pracodawcę przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę.

Co do sposobu zastosowania powyższych kryteriów ustalania wysokości odszkodowania należy podkreślić, że ustawodawca w treści art. 47¹ k.p. nie nadał jakiegось szczególnego, wyjątkowego charakteru możliwości określenia przez sąd kwoty świadczenia na poziomie wyższym od odpowiadającego wynagrodzeniu za przysługujący pracownikowi okres wypowiedzenia umowy o pracę. Fakt ustanowienia górnej granicy odszkodowania, ograniczający funkcję kompensacyjną świadczenia i uniemożliwiający nawet pracownikom o bardzo długim zakładowym stażu pracy uzyskania pełnego naprawienia poniesionej szkody, przemawia jednak przeciwko tezie, że w każdym przypadku wadliwego rozwiązania stosunku pracy w tym trybie sąd powinien zasądzić odszkodowanie w jego maksymalnej ustawowej wysokości. Wysokość świadczenia powinna być wypadkową wszystkich okoliczności sprawy, rozważonych przez sąd przy uwzględnieniu wspomnianych funkcji spornego odszkodowania, a także tych kryteriów, jakie zastosował sam ustawodawca różnicując wysokość świadczenia z uwagi na długość zakładowego stażu pracy pracownika (determinującego długość okresu wypowiedzenia) i wysokość wynagrodzenia za pracę. Wadliwe rozwiązanie przez pracodawcę stosunku pracy jest bowiem szczególnie dotkliwe dla pracownika od wielu lat związanego z zakładem pracy, zwłaszcza gdy dokonane zostało w poważnym naruszeniu obowiązujących przepisów, stąd przyznane odszkodowanie powinno pełnić w tym przypadku nie tylko funkcję kompensacyjną, równoważąc utracone przez pracownika zarobki, ale także represyjną, stanowiąc zadośćuczynienie za doznaną krzywdę. Jednak w stosunku do tych właśnie pracowników ustawodawca ustanawiając górną granicę odszkodowania na poziomie wynagrodzenia za okres trzech miesięcy, praktycznie wyłączył możliwość sędziowskiego orzekania o odszkodowaniu wyższym niż wynagrodzenie za okres wypowiedzenia. Trzeba to mieć na uwadze, aby przez dowolne, nieuzasadnione okolicznościami sprawy (a zwłaszcza rozmiarami szkody faktycznie wyrządzonej na skutek rozwiązania stosunku pracy) zasądzanie na rzecz pozostałych pracowników odszkodowań wyższych od wynagrodzenia za przysługujący im okres wypowiedzenia, nie

doprowadzić do ukształtowania się praktyki orzeczniczej krzywdzącej dla osób posiadających najdłuższy staż zatrudnienia. Co zaś się tyczy skali naruszeń prawa przy wypowiedaniu umów o pracę, jako kryterium ustalania wysokości odszkodowania w związku z funkcją represyjną świadczenia, to nie można tracić z pola widzenia i tego aspektu sprawy, jakim jest art. 58 k.p., który generalnie ogranicza wysokość odszkodowania do wynagrodzenia za okres wypowiedzenia w przypadku wadliwego zastosowania przez pracodawcę znacznie dotkliwszego w skutkach prawnych trybu rozwiązania stosunku pracy, jakim jest rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia. Z drugiej strony, wysokie wynagrodzenie za pracę, nawet przy stosunkowo krótkim okresie wypowiedzenia, może w realiach konkretnej sprawy dostarczyć pracownikowi środków utrzymania w okresie niezbędnym na poszukiwanie nowego zatrudnienia, spełniając tym samym swój cel socjalny. Wszystkie te okoliczności powinny być zatem przedmiotem wnikliwej analizy sądowej w sporze o roszczenia z tytułu niezgodnego z przepisami lub nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę.

W przedmiotowej sprawie skarżąca domagając się odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za maksymalny okres trzech miesięcy, nie wskazała na żadne okoliczności uzasadniające jej żądanie w takim zakresie. Przede wszystkim nie udokumentowała głównej przesłanki orzekania o rozmiarach odszkodowania, związanej z kompensacyjną funkcją tego świadczenia, tj. wielkości szkody majątkowej, doznanej na skutek wypowiedzenia przez pozwaną umowy o pracę. Natomiast pozostałe cele odszkodowania i korespondujące z nimi kryteria określania wysokości świadczenia zostały uwzględnione przez Sąd drugiej instancji, który wziął pod uwagę zarówno okoliczności dotyczące pracodawcy (obciążający pozwaną brak uzasadnionej przyczyny rozwiązania stosunku pracy), jak i związane z osobą pracownika (krótki zakładowy staż pracy i stosunkowo wysokie wynagrodzenie za pracę). Zastosowane przez Sąd Okręgowy kryteria orzekania - w ustawowo zakreślonych granicach - o wysokości przysługującego powódce odszkodowania należy zatem uznać za prawidłowe i niedyskryminacyjne, co wyklucza dalszą ingerencję w zapadłe rozstrzygnięcie należące do sfery dyskrecjonalnej władzy sędziowskiej.

Nie podzielając zarzutów kasacyjnych, Sąd Najwyższy z mocy art. 398¹⁴ k.p.c. orzekł o oddaleniu przedmiotowej skargi.