

42/4/A/2013

WYROK

z dnia 22 maja 2013 r.

Sygn. akt P 46/11*

W imieniu Rzeczypospolitej Polskiej

Trybunał Konstytucyjny w składzie:

Andrzej Rzepliński – przewodniczący
Stanisław Biernat
Zbigniew Cieślak
Maria Gintowt-Jankowicz
Wojciech Hermeliński
Leon Kieres
Marek Kotlinowski
Teresa Liszcz
Małgorzata Pyziak-Szafnicka – sprawozdawca
Stanisław Rymar
Piotr Tuleja
Sławomira Wronkowska-Jaśkiewicz
Andrzej Wróbel
Marek Zubik,

protokolant: Krzysztof Zalecki,

po rozpoznaniu, z udziałem sądu przedstawiającego pytanie prawne oraz Sejmu i Prokuratora Generalnego, na rozprawie w dniu 22 maja 2013 r., pytania prawnego Sądu Rejonowego w Gliwicach:

czy art. 57 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94, ze zm.) jest zgodny z art. 64 ust. 1 w związku z art. 2 i w związku z art. 24 zdanie pierwsze Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej,

o r z e k a:

Art. 57 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94, ze zm.) jest zgodny z art. 64 ust. 1 w związku z art. 2 i w związku z art. 24 zdanie pierwsze Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej.

UZASADNIENIE

I

1. Sąd Rejonowy w Gliwicach (dalej: sąd) postanowieniem z 7 lipca 2011 r. (sygn. akt VI P 472/08) wystąpił do Trybunału Konstytucyjnego z pytaniem prawnym, czy art. 57 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz.

* Sentencja została ogłoszona dnia 6 czerwca 2013 r. w Dz. U. poz. 653.

94, ze zm.; dalej: k.p. lub kodeks pracy) jest zgodny z art. 64 ust.1 w związku z art. 2 i w związku z art. 24 zdanie pierwsze Konstytucji.

Wątpliwości sądu co do konstytucyjności wskazanego wyżej przepisu pojawiły się na tle następującego stanu faktycznego. Działacz związkowy w spółce PKP został zwolniony z pracy w trybie art. 52 § 1 k.p. bez wypowiedzenia z winy pracownika. Wniósł on pozew do sądu pracy o przywrócenie do pracy na dotychczasowe stanowisko oraz zasądzenie odszkodowania za okres pozostawania bez pracy.

Prawomocnym wyrokiem częściowym Sądu Rejonowego w Gliwicach z 17 listopada 2010 r. powód został przywrócony do pracy. Nie uzyskał jednak odszkodowania za cały okres pozostawania bez pracy (maj 2008 r. – listopad 2010 r.), ponieważ Sąd Rejonowy w Gliwicach uznał, że wybór powoda do zarządu zakładowej organizacji związkowej odbył się niezgodnie z prawem, w związku z czym jego stosunek pracy, jako działacza związkowego, nie podlegał szczególnej ochronie, która uprawniałaby do zastosowania art. 57 § 2 k.p. Należało więc uznać, że sytuacja powoda była objęta hipotezą art. 57 § 1 k.p. Zgodnie z tym przepisem pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za 3 miesiące i nie mniej niż za 1 miesiąc.

Sąd rozpatrujący sprawę powziął wątpliwość, czy ograniczenie prawa do wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, wynikającego dla pracownika z art. 57 § 1 k.p., z wyłączeniem przepisów prawa cywilnego jest zgodne z konstytucyjnymi zasadami ochrony własności i innych praw majątkowych (art. 64 ust. 1 Konstytucji), sprawiedliwości społecznej (art. 2 Konstytucji) oraz ochrony pracy (art. 24 zdanie pierwsze Konstytucji).

Zdaniem sądu, niedopuszczalne jest, aby pracodawca był zwolniony z odpowiedzialności za szkody wyrządzone pracownikowi na skutek dokonania czynności niezgodnej z prawem. Sąd wskazał, że gdyby pracodawca nie rozwiązał wadliwie umowy o pracę, pracownik nadal pozostawałby w zatrudnieniu i uzyskiwałby wynagrodzenie za świadczoną pracę. Ograniczenie odpowiedzialności pracodawcy do kwoty wynagrodzenia określonej w art. 57 § 1 k.p. jest więc „niesprawiedliwe i krzywdzące dla pracownika”. Ponadto tylko okres określony w tym artykule zostanie zaliczony pracownikowi do stażu pracy, co przekładać się będzie na jego uprawnienia emerytalno-rentowe i także może być traktowane jako szkoda pracownika.

Sąd pokreślił również, że pracownik, z którym rozwiązano wadliwie umowę o pracę z przyczyn przez niego zawinionych, ma utrudnioną sytuację na rynku pracy na skutek odnotowania przyczyny zwolnienia w treści świadectwa pracy. Powołując się na wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 27 listopada 2007 r. (sygn. SK 18/05, OTK ZU nr 10/A/2007, poz. 128), stwierdził, że obecna sytuacja prawna (związana również z treścią kwestionowanego art. 57 § 1 k.p.) prowadzi do asymetrii między sytuacją prawną pracownika i pracodawcy. Pracodawca w związku ze stwierdzonym wadliwym rozwiązaniem umowy o pracę z winy pracownika (tak jak miało to miejsce w niniejszej sprawie) wypłaca wynagrodzenie nie więcej niż za 3 miesiące i nie mniej niż za 1 miesiąc pozostawania bez pracy. W sytuacji odwrotnej, gdy pracownik wyrządzi szkodę pracodawcy przez nienależyte wywiązywanie się z obowiązków pracowniczych, przepisy prawa pracy (art. 114-121 k.p.) ograniczają jego odpowiedzialność tylko wówczas, gdy wyrządził szkodę nieumyślnie. W razie umyślnego wyrządzenia szkody pracownik jest zobowiązany do jej naprawienia w pełnej wysokości (art. 122 k.p.), tj. zgodnie z przepisami ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (Dz. U. Nr 16, poz. 93, ze zm.; dalej: k.c. lub kodeks cywilny) stosowanymi w związku z art. 300 k.p. Zasada sprawiedliwości społecznej, wyrażona w art. 2 Konstytucji, nie pozwala – zdaniem sądu – na to, aby pracodawca był pod tym względem traktowany lepiej niż pracownik, z którym

bezprawnie rozwiązał stosunek pracy.

2. Pismem z 12 stycznia 2012 r. Marszałek Sejmu wniósł o stwierdzenie, że art. 57 § 1 k.p., rozumiany w ten sposób, że wyłącza dochodzenie przez pracownika innych niż określone w tym przepisie roszczeń odszkodowawczych związanych z bezprawnym rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia, jest niezgodny z art. 64 ust. 1 w związku z art. 2 oraz w związku z art. 24 zdanie pierwsze Konstytucji.

Marszałek Sejmu przytoczył stanowisko Sądu Najwyższego, że przewidziany w kodeksie pracy katalog roszczeń związanych z wadliwym rozwiązaniem umowy o pracę ma charakter zamknięty. W wyniku tego pracownikowi nie przysługują żadne dodatkowe roszczenia odszkodowawcze, których podstawą mogłyby być przepisy kodeksu cywilnego. Zdaniem Marszałka Sejmu, regulacja zawarta w art. 57 § 1 k.p. może być określona jako „odszkodowanie ustawowe”, które wyczerpuje uprawnienia pracownika związane z wadliwym rozwiązaniem umowy o pracę, choćby rzeczywista szkoda, którą poniósł pracownik, była wyższa od wysokości należnego mu na podstawie przepisów kodeksu pracy wynagrodzenia za pracę.

Marszałek Sejmu wskazał przy tym, że na poczet wynagrodzenia należnego pracownikowi przywróconemu do pracy na poprzednio zajmowane stanowisko pracy nie zalicza się żadnych świadczeń majątkowych uzyskanych przez tego pracownika z innych źródeł. Wynagrodzenie to nie jest też pomniejszane o wynagrodzenie, jakie pracownik otrzymał w czasie zatrudnienia u innego pracodawcy. Regulacje kodeksu pracy stawiają też pracownika w korzystnej sytuacji dowodowej, ponieważ dla otrzymania przewidzianego w tym kodeksie odszkodowania nie jest wymagane ani wykazanie winy pracodawcy, ani poniesienie przez pracownika rzeczywiste szkody w wyniku wadliwego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Dochodzenie odszkodowania w myśl reguł kodeksu cywilnego wymaga zaś od poszkodowanego udowodnienia poniesionej szkody oraz wykazania związku przyczynowego między szkodą a zaistniałym zdarzeniem szkodzącym (wadliwym rozwiązaniem stosunku pracy).

Ustanowiony w kodeksie pracy, odmienny niż określony w odpowiednich przepisach prawa cywilnego, reżim dochodzenia roszczeń odszkodowawczych, powstałych w związku z wadliwym rozwiązaniem umów o pracę, mieści się – zdaniem Marszałka Sejmu – w zakresie swobody ustawodawcy. Realizuje on przede wszystkim ochronną funkcję prawa pracy wobec pracownika. Ustawodawca *a priori* zakłada bowiem, że wadliwe wypowiedzenie lub rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia oznacza wystąpienie po stronie pracownika szkody.

Zdaniem Marszałka Sejmu, nie można jednak uznać, że ukształtowana w orzecznictwie norma kolizyjna, wykluczająca dochodzenie roszczeń odszkodowawczych ponad wskazane w art. 57 § 1 k.p. wynagrodzenie za okres pozostawania bez pracy, realizuje funkcję ochronną prawa pracy. W doktrynie prawa pracy podnosi się bowiem, że bezprawne rozwiązanie stosunku pracy z reguły powoduje szkodę w majątku pracownika przez to, że pozbawia go przez określony czas wynagrodzenia za pracę albo w jego następstwie pracownik uzyskuje u innego pracodawcy niższe wynagrodzenie. Wadliwe rozwiązanie stosunku pracy może także naruszać dobra osobiste pracownika, a zaliczenie okresów, za które przyznano odszkodowanie, ma wpływ na poziom uprawnień u nowego pracodawcy i na uprawnienia przysługujące poza stosunkiem pracy, np. w zakresie zasiłku dla bezrobotnych. Skutkiem tego może być to, że wysokość szkody przekroczy kwotę odszkodowania określoną w art. 57 § 1 k.p. Zdaniem Marszałka Sejmu, przyjmowana dotychczas w orzecznictwie interpretacja kwestionowanej normy kolizyjnej może prowadzić do braku naprawienia takiej szkody, co mogłoby pozostawać w sprzeczności z konstytucyjną zasadą ochrony pracy.

3. Pismem z 28 lutego 2012 r. Prokurator Generalny wniósł o stwierdzenie, że art. 57 § 1 k.p. jest zgodny z art. 64 ust. 1 w związku z art. 2 i w związku z art. 24 zdanie pierwsze Konstytucji, a w części dotyczącej badania konstytucyjności art. 57 § 1 w związku z art. 300 k.p. postępowanie podlega umorzeniu na podstawie art. 39 ust. 1 ustawy z dnia 1 sierpnia 1997 r. o Trybunale Konstytucyjnym (Dz. U. Nr 102, poz. 643, ze zm.) ze względu na niedopuszczalność merytorycznego orzekania.

Na wstępie Prokurator Generalny dokonał rekonstrukcji zakresu przedmiotu zaskarżenia na podstawie *petitum* pytania prawnego oraz jego uzasadnienia i przyjął, że art. 57 § 1 k.p. kwestionowany jest w zakresie, w jakim pozbawia pracownika przywróconego do pracy wynagrodzenia za cały czas pozostawiania bez pracy oraz w zakresie, w jakim wyłącza odpowiednie stosowanie przepisów prawa cywilnego, o których mowa w art. 300 k.p. Wskazał też, że w rozpatrywanej sprawie powód, po przywróceniu go do pracy, wystąpił z roszczeniem o zasądzenie od pozwanej wynagrodzenia za cały czas pozostawiania bez pracy lub o zasądzenie odszkodowania za utracone wynagrodzenie.

Co do pierwszego zakresu zaskarżenia Prokurator Generalny uznał, że spełnia ono przesłankę związku ze sprawą, na podstawie której skierowane zostało pytanie prawne, ponieważ wyeliminowanie z porządku prawnego art. 57 § 1 k.p. w tej części, w jakiej limitowane jest wynagrodzenie za okres pozostawiania bez pracy, wywrze wpływ na rozstrzygnięcie sprawy. Co do drugiego zakresu zaskarżenia (art. 57 § 1 k.p. kwestionowanego w powiązaniu z art. 300 k.p.) Prokurator Generalny stwierdził, że brak jest przesłanki związku ze sprawą, na podstawie której skierowane zostało pytanie prawne. Wskazał, że z „normy kolizyjnej”, jaką można wyprowadzić z art. 300 k.p., wynika wprost niedopuszczalność stosowania przepisów kodeksu cywilnego w sprawach unormowanych suwerennie i autonomicznie przepisami prawa pracy lub wyprowadzonymi (wyinterpretowanymi) z nich zasadami prawa pracy. Tak pojmowana „kolizja”, a w zasadzie brak kolizji, w sprawach unormowanych przepisami prawa pracy z przepisami kodeksu cywilnego, oznacza, że autonomiczne regulacje prawa pracy wykluczają stosowanie przepisów kodeksu cywilnego w sprawach całościowo unormowanych przepisami prawa pracy.

Zdaniem Prokuratora Generalnego, z treści pytania prawnego wynika, że sąd upatruje niekonstytucyjność art. 57 § 1 k.p. w tym, że – wyprowadzana z niego w powiązaniu z art. 300 k.p. – norma kolizyjna nie pozwala na stosowanie przepisów prawa cywilnego o odszkodowaniu. Orzeczenie Trybunału Konstytucyjnego nie będzie zatem polegało na wyeliminowaniu z porządku prawnego art. 57 § 1 k.p., lecz na nadaniu „normie kolizyjnej” innego znaczenia. W istocie sąd domaga się więc, aby Trybunał Konstytucyjny dokonał wykładni art. 57 § 1 w związku z art. 300 k.p. w zgodzie z Konstytucją, a więc wydał tzw. orzeczenie interpretacyjne. Prokurator Generalny wskazał, że skoro możliwe jest dokonanie wykładni w zgodzie z Konstytucją w zakresie objętym pytaniem prawnym, to znaczy, że postępowanie w tym samym zakresie winno zostać umorzone ze względu na niedopuszczalność orzekania.

Odnosząc się do *meritum* pytania prawnego, Prokurator Generalny zwrócił uwagę, że ograniczona ochrona prawna pracownika, w rozpatrywanej przez Trybunał Konstytucyjny sytuacji, znajduje oparcie w argumentach relewantności, proporcjonalności i powiązania z innymi normami, zasadami lub wartościami konstytucyjnymi. Zdaniem Prokuratora Generalnego, faktyczne zrównanie odszkodowania z tytułu przywrócenia pracownika do pracy z wynagrodzeniem z tytułu wykonywanej pracy prowadziłoby do zatarcia normatywnych różnic pomiędzy tymi instytucjami. Ponadto przyznanie pracownikowi przywróconemu do pracy pełnego wynagrodzenia, w sposób aksjologicznie nieuzasadniony zrównałoby jego pozycję z pracownikami szczególnie chronionymi (art. 57 § 2 k.p.).

Pozbawienie pracownika prawa do wynagrodzenia w pełnej wysokości trudno jest też, zdaniem Prokuratora Generalnego, nazywać „wydrążeniem” roszczenia o wynagrodzenie ze stosunku pracy. Takie rozwiązanie normatywne nie tworzy pozornego i nieefektywnego mechanizmu ochrony prawa podmiotowego.

Prokurator Generalny przywołał tu pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w uchwale składu siedmiu sędziów z 18 czerwca 2009 r., sygn. akt I PZP 2/09 (OSNP nr 1-2/2010, poz. 1), który uznał, 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. Zdaniem Sądu Najwyższego, przepisy kodeksu pracy autonomicznie regulują roszczenia majątkowe przysługujące pracownikowi, z którym pracodawca w sposób niezgodny z prawem rozwiązał stosunek pracy za wypowiedzeniem, gdyż czynią to w sposób odrębny i różniący się w istotnych elementach od regulacji cywilnoprawnych. Można wręcz twierdzić, że bez szczególnych regulacji prawa pracy wskazywanie na istnienie odrębności prawa pracy od prawa cywilnego stałoby się w istotnej mierze pozorne. Unormowanie sankcji prawa pracy należy zaś do domeny ustawodawcy zwykłego, który autonomicznie i wyczerpująco ujmuje je w przepisach kodeksu pracy.

Zdaniem Prokuratora Generalnego, art. 57 § 1 k.p. jest również zgodny z art. 24 zdanie pierwsze Konstytucji. Zapewnia bowiem otrzymanie przez pracownika wynagrodzenia, w wypadku przywrócenia pracownika do pracy. Praca jest więc chroniona przez ustawowe regulacje kodeksu pracy, zawierające uprawnienia pracownika do uzyskania odszkodowania w razie niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia.

II

Podczas rozprawy 22 maja 2013 r. przedstawiciele uczestników postępowania: sądu pytającego, Sejmu i Prokuratora Generalnego, podtrzymali stanowiska w sprawie.

Jednocześnie Sąd Rejonowy w Gliwicach doprecyzował przedmiot pytania prawnego i wskazał, że ocenie konstytucyjności podlegać powinna kwestia zakresu przysługujących pracownikowi roszczeń w wypadku rozwiązania z nim przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz wyłączenia stosowania w takim wypadku przewidzianych w kodeksie cywilnym reguł ogólnych dotyczących naprawienia szkody wyrządzonej nienależytym wykonaniem zobowiązania (art. 471 k.c.). Sąd pytający i Prokurator Generalny podzielili zarazem pogląd, że na tle obecnie obowiązującego stanu prawnego przepisy kodeksu pracy stanowią spójny system i wyłączają możliwość sięgania do przepisów kodeksu cywilnego, uniemożliwiając zasądzenie na rzecz pracownika odszkodowania przewyższającego wynagrodzenie za pracę.

Prokurator Generalny – chociaż przyznał, że świadczenie z art. 57 § 1 k.p. nie ma charakteru odszkodowawczego – wykluczył możliwość dalej idącej kontraktowej odpowiedzialności pracodawcy wobec pracownika. Wyraził natomiast przekonanie, że nie jest wyłączone zastosowanie przepisów kodeksu cywilnego o czynach niedozwolonych.

III

Trybunał Konstytucyjny zważył co następuje:

1. Dopuszczalność postępowania, przedmiot pytania prawnego, wzorce kontroli.

1.1. Spełnienie przesłanek pytania prawnego.

1.1.1. Zgodnie z art. 193 Konstytucji oraz art. 3 ustawy z dnia 1 sierpnia 1997 r. o Trybunale Konstytucyjnym (Dz. U. Nr 102, poz. 643, ze zm.), każdy sąd może przedstawić Trybunałowi pytanie prawne co do zgodności aktu normatywnego z Konstytucją, ratyfikowanymi umowami międzynarodowymi lub ustawą, jeżeli od odpowiedzi na to pytanie zależy rozstrzygnięcie sprawy toczącej się przed sądem. Cechą istotną pytania prawnego jest to, że wątpliwość, o której wyjaśnienie chodzi, pozostaje w ścisłym związku z toczącym się postępowaniem w indywidualnej sprawie. Skorzystanie z instytucji pytania prawnego jest możliwe od momentu wszczęcia postępowania sądowego aż do jego prawomocnego zakończenia. Pytanie musi spełniać przesłanki: 1) podmiotową, 2) przedmiotową oraz 3) funkcjonalną.

1.1.2. Przesłanka podmiotowa, czyli to, że z pytaniem prawnym może zwrócić się do Trybunału Konstytucyjnego tylko sąd (konkretny skład orzekający), została w niniejszej sprawie spełniona.

1.1.3. Przedmiotem pytania prawnego (przesłanka przedmiotowa) musi być konstytucyjność konkretnej normy prawnej, co do której pytający sąd powinien wykazać, że zastrzeżenia dotyczące jej konstytucyjności są tak istotne, iż konieczne jest ich wyjaśnienie przez Trybunał Konstytucyjny w drodze procedury pytań prawnych (por. wyroki TK z: 12 marca 2002 r., sygn. P 9/01, OTK ZU nr 2/A/2002, poz. 14; 2 grudnia 2008 r., sygn. P 48/07, OTK ZU nr 10/A/2008, poz. 173; 5 maja 2011 r., sygn. P 110/08, OTK ZU nr 4/A/2011, poz. 31 oraz postanowienie TK z 22 października 2007 r., sygn. P 24/07, OTK ZU nr 9/A/2007, poz. 118). Ponieważ zainicjowane pytaniem prawnym postępowanie przed Trybunałem Konstytucyjnym stanowi kontrolę konkretną, wymagana jest przesłanka funkcjonalna (relewanca dla rozstrzyganej sprawy). Trybunał, przyjmując pytanie prawne do rozpoznania, bada, czy jego wypowiedź dotycząca konstytucyjności przepisu będzie miała wpływ na rozstrzygnięcie sprawy toczącej się przed sądem. To sąd pytający, kierując pytanie prawne do Trybunału Konstytucyjnego, musi wykazać tę zależność (por. np. postanowienia TK z: 29 marca 2000 r., sygn. P 13/99, OTK ZU nr 2/2000, poz. 68; 15 maja 2007 r., sygn. P 13/06, OTK ZU nr 6/A/2007, poz. 57; 18 stycznia 2012 r., sygn. P 9/10, OTK ZU nr 1/A/2012, poz. 9 oraz wyroki TK z: 2 grudnia 2008 r., sygn. P 48/07; 5 maja 2011 r., sygn. P 110/08; 14 lutego 2012 r., sygn. P 20/10, OTK ZU nr 2/A/2012, poz. 15).

1.1.4. W niniejszej sprawie, na co zwrócił uwagę Prokurator Generalny, należało sprecyzować sam przedmiot pytania prawnego Sądu Rejonowego w Gliwicach. Sąd w *petitum* wskazał wprawdzie konkretny przepis – art. 57 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94, ze zm.; dalej: k.p. lub kodeks pracy), który ma być zastosowany w toczącej się przed nim sprawie, jednak w uzasadnieniu wprowadził pewną niejasność co do rzeczywistego zakresu swych konstytucyjnych wątpliwości. Zakwestionował bowiem z jednej strony pozbawienie pracownika przywróconego do pracy wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy, z drugiej zaś – wyłączenie w odniesieniu do roszczeń pracownika przywróconego do pracy odpowiedniego stosowania przepisów ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (Dz. U. Nr 16, poz. 93, ze zm.; dalej: k.c. lub kodeks cywilny), regulujących odszkodowanie. W pierwszym wypadku, do przywrócenia stanu konstytucyjności wystarczyłoby usunięcie z treści kwestionowanego art. 57 § 1 k.p. limitu roszczeń pracownika, tj. wykreślenie tego fragmentu przepisu, który ogranicza żądanie wynagrodzenia do 3 miesięcy, co dałoby możliwość domagania się wypłaty wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy, ale też nie stwarzałoby podstawy do

dalej idących roszczeń. W drugim wypadku, osiągnięcie stanu zgodnego z Konstytucją nie wymagałoby żadnej modyfikacji treści art. 57 § 1 k.p., lecz otwarcia przed pracownikiem przywróconym do pracy możliwości dochodzenia roszczeń według zasad ogólnych regulujących odpowiedzialność za szkodę, tj. według przepisów kodeksu cywilnego. Wprawdzie w obu wypadkach rozstrzygnięcie sprawy toczącej się przed pytającym sądem jest uzależnione od oceny konstytucyjności kwestionowanego przepisu, a to decyduje o spełnieniu przesłanki funkcjonalnej pytania prawnego, jednak sama ocena musiałaby przebiegać inaczej w zależności od tego, jaki problem konstytucyjny Trybunał ma rozstrzygać. Dlatego niezbędne było ustalenie, na czym w istocie polega zgłoszona przez sąd wątpliwość konstytucyjna.

1.1.5. Zdaniem Trybunału, mimo pewnej dwuznaczności uzasadnienia pytania prawnego, można odczytać tezę sądu pytającego i jego oczekiwanie co do pożądanego, tj. zgodnego z Konstytucją, stanu prawnego. Za decydujące Trybunał uznał zawarte w uzasadnieniu stwierdzenie, że: „Sąd orzekający powziął wątpliwość w zakresie konstytucyjności normy kolizyjnej (art. 57 § 1 [k.p.]), która wyłącza odpowiednie stosowanie przepisów prawa cywilnego (art. 471 [k.c.] w związku z art. 300 [k.p.]) zapewniających pełną ochronę praw majątkowych powoda; jak również prawo pracownika do wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy” (s. 3). Zarówno wskazanie „normy kolizyjnej”, jak i powołanie konkretnych przepisów, które – w ocenie sądu – powinny znaleźć zastosowanie (art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p.), jak wreszcie wzmianka o „pełnej ochronie praw majątkowych powoda”, pozwoliły uznać, że sąd nie oczekuje modyfikacji treści przepisu kodeksu pracy przez przyznanie pracownikowi prawa do wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy, lecz chodzi mu o oparcie odpowiedzialności pracodawcy na zasadach ogólnych rządzących tzw. odpowiedzialnością kontraktową (art. 471 k.c.), co może nastąpić dzięki stosowaniu przepisów kodeksu cywilnego. To ustalenie Trybunału zostało potwierdzone w toku rozprawy. Przedstawiciel sądu wyjaśnił, że tylko odpowiedzialność kontraktowa, w ramach której pracownik mógłby dochodzić odszkodowania bez potrzeby dowodzenia winy pracodawcy, wypełniałaby – w ocenie sądu – konstytucyjny standard ochrony zwolnionego pracownika, wynikający z wzorców kontroli. Sąd nie zamierzał zatem podważać samej regulacji zawartej w art. 57 § 1 k.p., lecz zakwestionował przyjętą w orzecznictwie wyłączność tego przepisu jako regulującego roszczenia pracownika w związku z niezgodnym z prawem rozwiązaniem stosunku pracy. Zdaniem sądu, kwestionowany przepis nie budzi wątpliwości konstytucyjnych pod warunkiem dopuszczenia – przez art. 300 k.p. – dalej idącej ochrony pracownika na podstawie przepisów kodeksu cywilnego normujących odpowiedzialność kontraktową (art. 471 k.c.).

W konsekwencji Trybunał przyjął, że prawem, którego ochrony oczekuje sąd pytający, nie jest prawo do wynagrodzenia za pracę (zwolniony pracownik jej zresztą nie świadczył), lecz prawo do żądania naprawienia szkody wyrządzonej nienależytym wykonaniem umowy o pracę, które polega na niezgodnym z prawem zwolnieniu bez wypowiedzenia. Z tej perspektywy, zawarte w uzasadnieniu pytania prawnego odwołania do wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy służą – w ocenie Trybunału – określeniu minimalnego poziomu szkody majątkowej, jakiej pracownik doznał na skutek niezgodnego z prawem zwolnienia.

1.1.6. Podsumowując, Trybunał stwierdził, że sprawa będąca przedmiotem postępowania przed sądem pytającym jest związana z kwestionowanym w *petitum* pytania prawnego przepisem – art. 57 § 1 k.p., a rozstrzygnięcie co do zgodności tego przepisu z Konstytucją zdecyduje o zakresie, w jakim sąd uwzględni roszczenia zgłaszane przez powoda. Pytanie prawne Sądu Rejonowego w Gliwicach spełniło więc przesłanki merytorycznego rozpoznania przez Trybunał Konstytucyjny.

1.2. Wzorce kontroli konstytucyjnej.

1.2.1. Przedstawiona wyżej identyfikacja problemu konstytucyjnego znajduje potwierdzenie w określeniu wzorców kontroli. Jak wynika z *petitum* pytania prawnego, Sąd Rejonowy w Gliwicach wniósł o zbadanie zgodności art. 57 § 1 k.p. (rozumianego jako wyłączający stosowanie art. 471 k.c.) z konstytucyjną zasadą ochrony własności i innych praw majątkowych (art. 64 ust. 1 Konstytucji) w związku z zasadą sprawiedliwości społecznej (art. 2 Konstytucji) oraz w związku z zasadą ochrony pracy (art. 24 zdanie pierwsze Konstytucji). Jak zaznaczył sąd pytający, naruszenie art. 64 ust. 1 Konstytucji jest szczególnie dotkliwe w sytuacji, gdy dotyka pracownika, będącego słabszą stroną stosunku pracy. Sąd akcentuje, że z art. 24 zdanie pierwsze Konstytucji wynika obowiązek ustawodawcy przyjęcia regulacji prawnych, które łagodząby skutki, jakie dla pracowników niesie silniejsza pozycja ekonomiczna pracodawcy. Na tle art. 57 § 1 k.p. miałyby to oznaczać dopuszczenie dochodzenia przez pracownika roszczeń na podstawie art. 471 k.c.

1.2.2. Podstawowym wzorcem kontroli sąd pytający uczynił art. 64 ust. 1 Konstytucji, jako gwarancję ochrony „innych praw majątkowych”, do których sąd zaliczył prawo zwolnionego pracownika do odszkodowania. W ocenie sądu, niedopuszczalne jest, aby pracodawca „został zwolniony z odpowiedzialności za szkody, wyrządzone pracownikowi”, przy czym szkody obejmują nie tylko utracone wynagrodzenie (które pracownik uzyskiwałby, gdyby nie był zwolniony), ale także prawo do świadczeń z ubezpieczenia społecznego i zdrowotnego oraz szkodę wynikającą z utrudnienia sytuacji pracownika na rynku pracy. Sąd założył, że na tle art. 64 ust. 1 Konstytucji standardem jest zasada pełnego odszkodowania, obejmującego rzeczywiście poniesioną szkodę, jak i nieuzyskane korzyści.

Art. 64 ust. 1 Konstytucji stanowi, że: „Każdy ma prawo do własności, innych praw majątkowych oraz prawo dziedziczenia”. Zgodnie z utrwalonym stanowiskiem Trybunału Konstytucyjnego, roszczenie o odszkodowanie jest rodzajem prawa majątkowego i jako takie niewątpliwie podlega konstytucyjnej ochronie (por. wyroki TK z: 12 października 2004 r., sygn. P 22/03, OTK ZU nr 9/A/2004, poz. 90; 5 września 2005 r., sygn. P 18/04, OTK ZU nr 8/A/2005, poz. 88; 2 grudnia 2008 r., sygn. K 37/07, OTK ZU nr 10/A/2008, poz. 172; 4 listopada 2010 r., sygn. K 19/06, OTK ZU nr 9/A/2010, poz. 96). Jednak – wbrew założeniu przyjętemu w uzasadnieniu pytania prawnego – z art. 64 ust. 1 Konstytucji nie wynika „pełna ochrona praw majątkowych”. Co więcej, Konstytucja w żadnym z przepisów nie posługuje się nawet pojęciem pełnego odszkodowania. Jeśli mimo to pojęcie „pełnego odszkodowania” pojawia się w orzecznictwie trybunalskim, następuje to w związku z cywilistyczną zasadą pełnego odszkodowania, wyrażoną w art. 361 § 2 k.c., zgodnie z którą w granicach adekwatnego związku przyczynowego naprawienie szkody obejmuje straty, które poszkodowany poniósł (*damnum emergens*), oraz korzyści, które mógłby osiągnąć, gdyby mu szkody nie wyrządzono (*lucrum cessans*). Powołany przepis kodeksu cywilnego ma zastosowanie zarówno wtedy, gdy szkoda została wyrządzona na skutek niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania (tzw. odpowiedzialność *ex contractu* – art. 471 i nast. k.c.), jak wtedy, gdy szkoda jest następstwem czynu niedozwolonego (tzw. odpowiedzialność *ex delicto* – art. 415 i nast. k.c.). Cywilistyczne ujęcie odszkodowania oczywiście nie jest wiążące w odniesieniu do wykładni art. 64 ust. 1 Konstytucji. „Prawo do odszkodowania” wyprowadzane z art. 64 ust. 1 Konstytucji powinno być uznane za autonomiczne pojęcie konstytucyjne, co oznacza niedopuszczalność dekodowania jego treści na podstawie pojęć użytych w aktach prawnych niższego rzędu. Ponadto, nawet gdyby interpretacja konstytucyjnej ochrony prawa do odszkodowania, jako prawa majątkowego (art. 64 Konstytucji), opierała się na art. 361 § 2 k.c., od razu należałoby zaznaczyć, że odszkodowanie określane na podstawie

przepisów kodeksu cywilnego także nie byłoby zawsze „pełne” w znaczeniu podanym powyżej. Dopuszczalność ustawowych (i umownych) ograniczeń wysokości odszkodowania jest bowiem wprost przewidziana w treści art. 361 § 2 k.c. Przepis ten zaczyna się od słów „(...) w braku odmiennego przepisu ustawy lub postanowienia umowy”, wyraźnie dopuszczając odstępstwa od zakresu naprawienia szkody wyrażonego w dalszej części tego przepisu.

Zważywszy na to, że nawet najpełniejsze z praw majątkowych, jakim jest prawo własności, nie może być traktowane jako *ius infinitum*, również inne prawa majątkowe – takie jak prawo do odszkodowania – mogą podlegać ograniczeniom (por. wyrok TK z 12 stycznia 2000 r., sygn. P 11/98, OTK ZU nr 1/2000, poz. 3). Trybunał – w ślad za wcześniejszymi orzeczeniami – podkreśla, że w wypadku odjęcia własności Konstytucja, zgodnie z art. 21 ust. 2, nie przewiduje odszkodowania „pełnego”, lecz wymaga, by było ono „słuszne” (por. wyroki TK z: 23 września 2003 r., sygn. K 20/02, OTK ZU nr 7/A/2003, poz. 76; 16 października 2012 r., sygn. K 4/10, OTK ZU nr 9/A/2012, poz. 106; L. Garlicki, *Komentarz do art. 21 Konstytucji*, [w:] *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, t. 3, red. L. Garlicki, Warszawa 2003, s. 16-17). Podobnie art. 77 ust. 1 Konstytucji przesądza o „wynagrodzeniu szkody” wyrządzonej przez niezgodne z prawem działanie władzy publicznej, nie zaś o pełnym odszkodowaniu (zob. wyrok o sygn. K 20/02).

Jak wskazuje się w orzecznictwie, innym prawom majątkowym (poza własnością) Konstytucja udziela gwarancji nie w odniesieniu do zakresu i treści tych praw, ale samego ich istnienia w kształcie określonym w odpowiednich regulacjach ustawowych (tak wyrok TK z 2 czerwca 1999 r., sygn. K 34/98, OTK ZU nr 5/1999, poz. 94). Wypada dodać, że jeśli chodzi o ochronę praw wynikających ze stosunków zobowiązaniowych (istniejących w relacji *inter partes*), musi ona uwzględniać interesy obu stron stosunku prawnego. Ze względu na przedmiot niniejszego postępowania, należy szczególnie podkreślić, że także w uzasadnieniu wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 27 listopada 2007 r., sygn. SK 18/05 (OTK ZU nr 10/A/2007, poz. 128), na który powołuje się pytający sąd, uznano, że Konstytucja nie zawiera ogólnego, normatywnego „wzorca” odpowiedzialności odszkodowawczej (na podobieństwo art. 415 k.c.), nawet w sferze poddanej częściowo regulacji konstytucyjnej, tzn. odpowiedzialności za bezprawne działania władzy publicznej. Trybunał stwierdził w związku z tym trafnie, że: „[o] powstaniu i rozmiarze roszczenia decyduje ustawodawca zwykły, zważywszy na specyfikę konkretnego stosunku prawnego, a także szereg okoliczności o charakterze obiektywnym (rodzaj i okoliczności zdarzenia wyrządzającego szkodę, zasobność majątkowa podmiotu wyrządzającego szkodę i poszkodowanego) i subiektywnym (poczytalność, stopień zawinienia)”. Pogląd ten nawiązuje do wcześniejszego stanowiska Trybunału Konstytucyjnego wyrażonego w wyroku z dnia 23 września 2003 r. o sygn. K 20/02, zgodnie z którym „(...) funkcje kompensacyjne są tradycyjnie realizowane przez różnorodne mechanizmy odpowiedzialności odszkodowawczej, dla której zasada pełnego odszkodowania pozostaje jedynie zasadą kierunkową, i z całą pewnością nie wyczerpuje wszystkich możliwości (wynikających z rozmaitych sytuacji i stanów faktycznych) (...) nawet [więc] na gruncie zasady pełnego odszkodowania nie można *a priori* wykluczyć dopuszczalności zróżnicowanych (także poprzez ustawodawstwo zwykłe) mechanizmów miarkowania odszkodowania ze względu na powszechnie uznawane i wręcz konieczne sposoby dyferencjacji kompensacji. Mogą być one związane z naturą powiązań kauzalnych i przyczynieniem poszkodowanego, zasadami słuszności, rodzajem szkody (szkoda majątkowa czy krzywda niemajątkowa), a nawet rodzajem chronionego interesu oraz realizacją zasady równego traktowania podmiotów znajdujących się w podobnej sytuacji prawnej”.

1.2.3. Pierwszym wzorcem związkowym pytający sąd uczynił wyrażoną w art. 2

Konstytucji zasadę sprawiedliwości społecznej. W ujęciu art. 2 Konstytucji sprawiedliwość społeczna jest celem, który ma urzeczywistnić demokratyczne państwo prawne. Nie jest bowiem demokratycznym państwem prawnym państwo, które nie realizuje idei sprawiedliwości, przynajmniej pojmowanej jako dążenie do zachowania równowagi w stosunkach społecznych i powstrzymywanie się od kreowania nieusprawiedliwionych, niepopartych obiektywnymi wymogami i kryteriami przywilejów dla wybranych grup obywateli (por. wyroki TK z: 12 kwietnia 2000 r., sygn. K 8/98, OTK ZU nr 3/2000, poz. 87 oraz 19 grudnia 2012 r., sygn. K 9/12, OTK ZU nr 11/A/2012, poz. 136).

W orzecznictwie Trybunału Konstytucyjnego podkreśla się, że zasada sprawiedliwości społecznej nie stanowi jedynie ogólnej zasady ustrojowej Rzeczypospolitej Polskiej czy też swoistej „dyrektywy programowej”, gdyż na gruncie art. 2 Konstytucji można wskazać szczególne prawo podlegające ochronie, jakim jest prawo do sprawiedliwego traktowania, jeśli zarazem jest ono odnoszone do sfery stosunków objętych gwarancjami konstytucyjnymi – choćby ogólnie ujętymi (zob. wyrok TK z 12 grudnia 2001 r., sygn. SK 26/01, OTK ZU nr 8/2001, poz. 258). Stąd też zasada sprawiedliwości społecznej wiązana jest zazwyczaj z zasadą równości wobec prawa i traktowana jako zaprzeczenie arbitralności, ponieważ wymaga, aby różnicowanie poszczególnych podmiotów pozostawało w odpowiedniej relacji do różnic w ich sytuacji (zob. wyroki TK z: 24 lutego 1999 r., sygn. SK 4/98, OTK ZU nr 2/1999, poz. 24; 19 grudnia 2012 r., sygn. K 9/12 i podane tam dalsze orzeczenia).

W orzecznictwie prawo do sprawiedliwego traktowania ujmuje się jako sprzężone z obowiązkiem państwa stania na straży sprawiedliwości społecznej przez zaniechanie aktów (działań) mogących pozostawać z nią w sprzeczności oraz eliminowanie takich aktów, które uznano za godzące w tę zasadę, co dotyczy zarówno etapu stanowienia, jak i stosowania prawa (zob. wyrok TK z 12 grudnia 2001 r., sygn. SK 26/01). Zasada sprawiedliwości społecznej może więc być pojmowana jako czynnik prowadzący do słusznego (sprawiedliwego) wyważenia interesu ogółu (dobra wspólnego) i interesów jednostki (zob. wyrok TK z 12 kwietnia 2000 r., sygn. K 8/98).

Z poczynionych wyżej uwag wynika, że zasada sprawiedliwości społecznej nie ma jednorodnego charakteru. Niewątpliwie wiążą się z nią m.in. równość praw, solidarność społeczna, minimum bezpieczeństwa socjalnego oraz zabezpieczenie podstawowych warunków egzystencji osobom pozostającym bez pracy nie z własnej woli (zob. wyrok TK z 22 czerwca 1999 r., sygn. K 5/99, OTK ZU nr 5/1999, poz. 100). Niemniej, jak wskazano wyraźnie w orzeczeniu TK z 25 lutego 1997 r., sygn. K 21/95 (OTK ZU nr 1/1997, poz. 7), nie ma podstaw do tego, aby Trybunał Konstytucyjny podczas kontroli zgodności ustaw z zasadą sprawiedliwości społecznej przyjmował przewagę „socjalnego” punktu widzenia na jej urzeczywistnienie (rozumiane jako postulat maksymalnego zaspokojenia istniejących potrzeb społecznych) nad innymi kryteriami sprawiedliwości społecznej, np. tymi, które akcentują znaczenie „zdrowej ekonomii” dla rozwoju społeczeństwa obywatelskiego i stabilnego rozwoju gospodarczego. Orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego dostrzega, że obciążenie określonych podmiotów świadczeniami pociągać może za sobą określone koszty ogólnospołeczne (zob. orzeczenie o sygn. K 21/95).

1.2.4. Jako drugi, ale silnie akcentowany w uzasadnieniu pytania prawnego, wzorzec związkowy został powołany art. 24 zdanie pierwsze Konstytucji, zgodnie z którym: „Praca znajduje się pod ochroną Rzeczypospolitej Polskiej”. Przepis ten wyraża zasadę ochrony pracy, która powinna znajdować swoje urzeczywistnienie na poziomie ustawodawstwa zwykłego. W orzecznictwie wskazuje się, że zawiera on deklarację objęcia ochroną warunków, zakresu i treści świadczenia i przyjmowania pracy w ramach zarówno stosunku pracy, jak i świadczenia pracy, które odbywa się w obrębie stosunków cywilnoprawnych oraz innego rodzaju zatrudnienia (tak wyrok TK z 24 października 2006

r., sygn. SK 41/05, OTK ZU nr 9/A/2006, poz. 126). W konsekwencji uznaje się, że przepis ten ustanawia kompetencję władz państwowych w zakresie ingerowania w kształt stosunków pracy i stanowi podstawę wprowadzania ograniczeń zasady swobody umów oraz równości prawnej stron w stosunkach umownych (zob. wyrok TK z dnia 12 lipca 2010 r., sygn. P 4/10, OTK ZU nr 6/A/2010, poz. 58). Jednym z takich ograniczeń wprowadzonych w ustawodawstwie zwykłym są przepisy nakierowane na ochronę trwałości zatrudnienia pracownika.

Jednocześnie należy zwrócić uwagę na to, że sformułowanie zawarte w art. 24 Konstytucji było niewątpliwie reakcją na regulację Konstytucji Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej z 22 lipca 1952 r. (Dz. U. z 1976 r. Nr 7, poz. 36, ze zm.), która w art. 19 ust. 1 ustanawiała wyraźnie „prawo do pracy” oraz nakładała na każdego obywatela obowiązek pracy. Optyka obecnie obowiązującej Konstytucji jest jednak inna. Art. 24 Konstytucji chroni bowiem „pracę”, a nie „prawo do pracy”. Prawem chronionym konstytucyjnie, wskazanym wśród innych wolności i praw ekonomicznych, socjalnych i kulturalnych, jest – wyrażona w art. 65 ust. 1 zdanie pierwsze Konstytucji – wolność wyboru i wykonywania zawodu oraz wyboru miejsca pracy. Art. 65 ust. 2 Konstytucji ogranicza możliwość nałożenia obowiązku pracy. Z kolei art. 65 ust. 5 Konstytucji nakłada na władze publiczne obowiązek prowadzenia polityki zmierzającej do pełnego oraz produktywnego zatrudnienia przez realizowanie różnego typu programów zwalczania bezrobocia. Oznacza to, że państwo nie może przerzucać tego obowiązku w całości na podmioty niewykonujące władzy publicznej, w szczególności – na podmioty prowadzące działalność gospodarczą i będące pracodawcami.

Mimo braku sformułowania w obecnie obowiązującej Konstytucji „prawa do pracy”, w takim znaczeniu, w jakim było to przewidziane w Konstytucji z 22 lipca 1952 r., w doktrynie prawa pracy ochronę stabilności zatrudnienia pracownika wywodzi się często właśnie z art. 24 w związku z art. 65 Konstytucji (tak np. W. Sanetra, *Ustrojowe uwarunkowania ochrony trwałości stosunku pracy*, [w:] *Ochrona trwałości stosunku pracy w społecznej gospodarce rynkowej*, red. G. Goździewicz, Warszawa 2010, s. 56-57). Wykładnię taką można oprzeć na wyrażanym w orzecznictwie i doktrynie na tle art. 24 Konstytucji stanowisku, że na państwie ciąży obowiązek ochrony pracowników jako „słabszej” strony stosunku pracy, a w konsekwencji obowiązek stwarzania określonych gwarancji prawnych dotyczących zarówno ochrony osoby pracownika, jak i jego interesów, w tym ochrony przed niezgodnymi z prawem bądź nieuzasadnionymi działaniami pracodawców (zob. L. Florek, *Konstytucyjne gwarancje uprawnień pracowniczych*, „Państwo i Prawo” z. 11-12/1997, s. 197; wyroki TK z: 18 października 2005 r., sygn. SK 48/03, OTK ZU nr 9/A/2005, poz. 101; 24 października 2006 r., sygn. SK 41/05; wyrok TK z dnia 12 lipca 2010 r., sygn. P 4/10).

Na tle regulacji konstytucyjnej nie budzi większych wątpliwości uzasadnienie przewidzianej w prawie pracy tzw. szczególnej ochrony pracowników przed wadliwym rozwiązaniem z nimi umowy o pracę. Dotyczy to na przykład uzasadnienia ochrony stabilności zatrudnienia w wypadku rodzicielstwa i macierzyństwa (art. 71 Konstytucji), jak i w wypadku osób pełniących funkcje związkowe (art. 59 Konstytucji). Przykłady te miałyby wskazywać, że brak jest w Konstytucji szczególnego przepisu będącego podstawą wprowadzenia w ustawodawstwie zwykłym tzw. ogólnej ochrony zatrudnienia odnoszącej się do każdego pracownika. Ustalenie, czy regulacje konstytucyjne przewidują ochronę trwałości zatrudnienia, należy poprzedzić odwołaniem się do celu, który mają realizować przepisy gwarantujące pracownikowi taką stabilizację zatrudnienia. W doktrynie prawa pracy wskazuje się, że ochrona trwałości zatrudnienia powinna być uzasadniona potrzebą zapewnienia pracownikowi bezpieczeństwa socjalnego, na które składa się nie tylko zapewnienie przychodów, ale także związanej z zatrudnieniem osłony w sferze świadczeń

społecznych, u której podstaw znajduje się ochrona godności pracownika (zob. A. Dral, *Powszechna ochrona trwałości stosunku pracy. Tendencje zmian*, Warszawa 2009, s. 76-81; A. Rycak, *Roszczenia restytucyjne czy odszkodowawcze przysługujące w związku z nieuzasadnionym lub niezgodnym z prawem rozwiązaniem umowy o pracę*, [w:] *Ochrona trwałości...*, s. 284-286; A. Sobczyk, *Prawo pracy w świetle Konstytucji RP. Tom II. Wybrane problemy i instytucje prawa pracy a konstytucyjne prawa i wolności człowieka*, Warszawa 2013, s. 67-72). Jak zauważa A. Sobczyk godność człowieka wymaga ochrony przed jego wykluczeniem społecznym, spowodowanym złą sytuacją materialną. Jeżeli zaś praca jest źródłem utrzymania, to stabilizowanie zatrudnienia eliminuje ryzyko wykluczenia społecznego (zob. *Prawo pracy...*, s. 71). W świetle tej koncepcji ochrona trwałości zatrudnienia na płaszczyźnie konstytucyjnej pozostaje w ścisłym związku z konstytucyjną ochroną godności człowieka. Chodzi tu o niedopuszczalną arbitralność pracodawcy prowadzącą do tak znacznego niedostatku pracownika, że może go dotknąć „wykluczenie społeczne”. Przyjmując taką koncepcję ochronę trwałości stosunku pracy uzasadnia art. 24 Konstytucji w ścisłym powiązaniu z art. 30 Konstytucji. Takie spojrzenie na kwestię ochrony trwałości zatrudnienia pracownika znalazło już swoje odzwierciedlenie w orzecznictwie Trybunału Konstytucyjnego. W wyroku Trybunału z 14 czerwca 2011 r. (sygn. Kp 1/11, OTK ZU nr 5/A/2011, poz. 41) uznano, że zachowanie przyrodzonej i niezbywalnej godności człowieka (art. 30 Konstytucji) dyktuje przyjęcie reguły stanowienia i interpretacji prawa, która zakazywać będzie arbitralnego traktowania pracownika jako przedmiotu pracy. W orzeczeniu tym przyjęto ponadto, że ochrona pracy powinna być rozpatrywana nie tylko w kontekście instytucjonalnych gwarancji determinujących pewną sferę działania jednostek w społeczeństwie, lecz za jej ustrojowe źródło musi być uznane poszanowanie praw każdego człowieka funkcjonującego w określonej relacji pracowniczej.

Ze wskazanych rozważań można wyprowadzić wniosek, że Konstytucja chroni trwałość stosunku pracy jako relacji istniejącej pomiędzy pracownikiem i pracodawcą. W świetle Konstytucji uzasadnione jest więc przyjmowanie w ustawodawstwie zwykłym zarówno tzw. szczególnej ochrony trwałości pracy, jak i tzw. ochrony ogólnej jako nakierowanych na ochronę godności człowieka przed jego wykluczeniem społecznym.

1.2.5. Już w tym miejscu Trybunał uznał za konieczne podkreślenie, że ochrona trwałości zatrudnienia stanowi niewątpliwie formę ograniczenia swobody umów w zakresie możliwości ich wypowiedzenia. Swoboda umów ma zaś swoje oparcie w treści art. 20 oraz art. 22 Konstytucji i statuowanej w tych przepisach wolności działalności gospodarczej. Dopuszczenie możliwości zawierania umów „wiecześnie wiążących” byłoby z tego punktu widzenia sprzeczne z konstytucyjną zasadą wolności człowieka (tak Z. Radwański, A. Olejniczak, *Zobowiązania – część ogólna*, Warszawa 2012, s. 50). W świetle art. 22 Konstytucji ochrona trwałości zatrudnienia oznacza zatem na pewno ustawową ingerencją w swobodę działalności gospodarczej pracodawcy. Może też ingerować w ten sposób w przysługujące mu prawo własności lub inne prawa majątkowe, chronione przez art. 21 ust. 1 oraz art. 64 Konstytucji.

W konsekwencji uznanie, że art. 24 Konstytucji chroni trwałość stosunku pracy, nie determinuje w sposób samodzielny zakresu tej ochrony. Trybunał w swym orzecznictwie podkreślał już, że w dziedzinie unormowania relacji istniejącej pomiędzy pracodawcą a pracownikiem ustawodawca korzysta z szerokiego zakresu swobody (zob. szerzej wyroki TK z: 24 października 2006 r., sygn. SK 41/05; 12 lipca 2010 r., sygn. P 4/10; 14 czerwca 2011 r., sygn. Kp 1/11). Konstytucja nie określa bowiem bliżej metod i instrumentów ochrony pracy (zob. wyrok TK o sygn. P 4/10). Również sama treść przepisu art. 24 Konstytucji nie pozwala na sprecyzowanie zakresu i stopnia ochrony pracownika w każdej sytuacji (por. L. Florek, *Konstytucyjne i prawnomiedzynarodowe podstawy ochrony trwałości stosunku pracy*, [w:] *Ochrona trwałości...*, s. 43). W każdym więc wypadku

trzeba rozważyć to, czy – mimo istnienia na płaszczyźnie konstytucyjnej ochrony trwałości pracy – regulacje ustawodawstwa zwykłego spełniają standard konstytucyjny i swoboda ustawodawcy, w zakresie uregulowania danego problemu społecznego, nie została przekroczona. Dotyczy to zwłaszcza oceny, czy państwo spełniło ciężący na nim obowiązek ochrony pracowników, będących „słabszą” stroną stosunku pracy, a w konsekwencji stworzyło określone gwarancje prawne dotyczące zarówno ochrony osoby pracownika, jak i jego interesów, zwłaszcza przed niezgodnymi z prawem bądź nieuzasadnionymi działaniami pracodawców (zob. wyrok o sygn. P 4/10).

2. Art. 57 § 1 k.p. jako element systemu sankcji związanych z wadliwym rozwiązaniem przez pracodawcę stosunku pracy.

2.1. Problem prawny.

Przystępując do oceny konstytucyjności art. 57 § 1 k.p., Trybunał Konstytucyjny uznał, że punktem wyjścia musi być ustalenie charakteru prawnego roszczenia przyznanego pracownikowi w tym przepisie. Przebieg rozprawy potwierdził, że jest to kwestia sporna (także między uczestnikami postępowania), a jej rozstrzygnięcie ma znaczenie zasadnicze dla ustalenia obowiązującego stanu prawnego i – w konsekwencji – oceny zgodności przepisu z wzorcami kontroli. W największym uproszczeniu można tu wskazać dwa krańcowe poglądy. Zgodnie z pierwszym, sankcja, jaka dotyka pracodawcę na podstawie kwestionowanego przepisu, ma charakter represyjny, kodeks pracy nie reguluje w ogóle naprawienia szkody wyrządzonej pracownikowi na skutek niezgodnego z prawem zwolnienia, a zatem pracownik – dzięki art. 300 k.p. – może w pełnym zakresie korzystać z sankcji odszkodowawczej na podstawie przepisów kodeksu cywilnego, zarówno w reżymie deliktowym (przepisy o czynach niedozwolonych – art. 415 i nast.), jak i kontraktowym (przepisy o niewykonaniu i nienależytym wykonaniu zobowiązania – art. 471 i nast.). Według drugiego poglądu art. 57 § 1 k.p. zawiera sankcję odszkodowawczą, a zatem naprawienie szkody jest uregulowane przez prawo pracy w sposób kompletny, co wyklucza sięganie przez pracownika do roszczeń z kodeksu cywilnego. Stanowisko pośrednie, w istocie prezentowane przez pytający sąd oraz Prokuratora Generalnego, polega na uznaniu, że kwestionowany przepis nie wyklucza odpowiedzialności deliktowej pracodawcy na podstawie kodeksu cywilnego, natomiast nie pozwala na dochodzenie roszczeń w reżymie kontraktowym. W trakcie rozprawy przedstawiciel pytającego sądu wyraźnie podkreślał, że dochodzenie przez pracownika roszczeń jedynie na podstawie art. 415 k.c. (zawinione wyrządzenie szkody) nie czyni zadość standardowi konstytucyjnemu, gdyż spoczywający na pracowniku ciężar dowodu winy pracodawcy praktycznie uniemożliwia uzyskanie odszkodowania. Standard ten – zdaniem sądu – byłby zachowany, gdyby pracownik mógł oprzeć swe żądanie na podstawie art. 471 k.c. (nienależyte wykonanie zobowiązania), który to przepis nie wymaga dowodu winy, gdyż wprowadza domniemanie jej istnienia po stronie dłużnika (w tym wypadku – pracodawcy). Prokurator Generalny, uznając – podobnie jak pytający sąd – niedopuszczalność ochrony pracownika na podstawie przepisów o odpowiedzialności kontraktowej, w odróżnieniu od pytającego sądu wyraził jednak stanowisko, że istniejący stan prawny jest zgodny z Konstytucją.

Rozstrzygnięcie przedstawionej Trybunałowi wątpliwości konstytucyjnej wymagało przede wszystkim ustalenia, czy rzeczywiście jest tak, jak zakłada pytający sąd, to znaczy: czy kwestionowany przepis kodeksu pracy wyłącza ochronę pracownika w reżymie kontraktowym. Dopiero w razie potwierdzenia takiego stanu prawnego – należało poddać ocenie jego konstytucyjność.

Znaczenia art. 57 § 1 k.p. nie sposób jednak ustalić w oderwaniu od innych

przepisów kodeksu pracy; przepis ten musi być traktowany jako jeden z elementów przyjętego przez ustawodawcę systemu ochrony trwałości stosunku pracy i praw zwolnionego pracownika.

2.2. Regulacja zawarta w kodeksie pracy.

2.2.1. Kodeks pracy reguluje dwie główne sytuacje mogące rodzić roszczenia pracownika względem pracodawcy. Pierwsza z nich związana jest z wadliwym wypowiedzeniem umowy o pracę, a druga – z wadliwym rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia. Dalsza analiza dotyczyć będzie – tak jak ma to miejsce w niniejszym stanie faktycznym – najczęstszej i najważniejszej w praktyce sytuacji wadliwego rozwiązania przez pracodawcę z pracownikiem umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Ze względu na przedmiot niniejszego postępowania Trybunał pominął w tej prezentacji przepisy konstytuujące tzw. ochronę szczególną.

2.2.2. Wypowiedzenie umowy o pracę jest w judykaturze traktowane jako „zwykły”, tzn. przewidziany prawem, sposób prowadzący do rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy na czas nieokreślony. Wymaga on wskazania oraz istnienia rzeczywistej przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie (por. art. 30 § 4 k.p.). Nie musi ona być szczególnie istotna, mieć szczególnej wagi lub nadzwyczajnej doniosłości, byleby wypowiedzenie nie było arbitralne, dowolne i nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Rozwiązanie umowy o pracę w trybie wypowiedzenia nie pozbawia pracownika zatrudnienia ze skutkiem natychmiastowym, ale ustanie stosunku pracy następuje z upływem okresu wypowiedzenia, w którym pracownikowi przysługuje zwolnienie na poszukiwanie pracy (art. 37 k.p.). Zgodnie z art. 45 § 1 k.p. w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę (tzw. wypowiedzenie wadliwe), sąd pracy orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu, orzeka o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Pracownikowi przysługuje prawo wyboru pomiędzy wskazanymi przez ustawodawcę alternatywnymi roszczeniami. Może więc żądać alternatywnie bądź przywrócenia go do pracy na poprzednich warunkach, bądź odszkodowania.

Pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za dwa miesiące, a gdy okres wypowiedzenia wynosił trzy miesiące – nie więcej niż za jeden miesiąc (art. 47 zdanie pierwsze k.p.). Jeżeli sąd pracy ustali, że niemożliwe lub niecelowe jest uwzględnienie żądania pracownika bądź co do uznania dokonanego przez pracodawcę wypowiedzenia za bezskuteczne, bądź co do przywrócenia pracownika do pracy, orzeka jedynie o odszkodowaniu (art. 45 § 2 k.p.). Co do zasady, nie dotyczy to jednak osób, których stosunek pracy podlega szczególnej ochronie (art. 45 § 3 k.p.). W doktrynie prawa pracy wskazuje się, że przywrócenie do pracy jest w rozumieniu art. 45 § 2 k.p. niemożliwe, jeśli istnieją trudności, których obiektywnie nie można przezwyciężyć (np. likwidacja stanowiska zajmowanego dotychczas przez zwolnionego pracownika). Przywrócenie do pracy jest zaś w rozumieniu art. 45 § 2 k.p. niecelowe, jeśli kontynuacja zatrudnienia nie zapewniałaby realizacji celów stosunku pracy, prowadziłaby do zakłócenia procesu pracy lub miała negatywny wpływ na pozostałych członków załogi. W razie niemożliwości lub niecelowości przywrócenia pracownika do pracy przysługuje mu odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres od dwóch tygodni do trzech miesięcy, nie niższe jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia (art. 47¹ k.p.).

2.2.3. W sytuacjach określonych w art. 52 § 1 k.p. oraz art. 53 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia – odpowiednio: z winy pracownika (art. 52 § 1 pkt 1-3 k.p.) lub w szczególnych sytuacjach określonych w art. 53 § 1 k.p. bez

istnienia takiej winy. Zgodnie z art. 56 k.p. w wypadku wadliwego rozwiązania bez wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, pracownik może żądać przywrócenia go do pracy na poprzednich warunkach albo odszkodowania. Pracownikowi przysługuje prawo wyboru pomiędzy tymi roszczeniami, gdyż mają one w założeniu – co podkreśla się w doktrynie prawa pracy – równorzędny charakter (zob. zamiast wielu M. Gersdorf, [w:] M. Gersdorf, M. Raczkowski, K. Rączka, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2012, s. 348; Z. Góral, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2012, s. 331). Zarazem jednak, na podstawie odpowiednio stosowanych art. 45 § 2 i § 3 k.p., jeżeli sąd pracy ustali, że uwzględnienie żądania pracownika co do przywrócenia go do pracy jest niemożliwe lub niecelowe, orzeka jedynie o odszkodowaniu (art. 56 § 2 w związku z art. 45 § 2 k.p.). Zasada ta nie dotyczy osób, których stosunek pracy podlega szczególnej ochronie, chyba że uwzględnienie żądania takiego pracownika przywrócenia do pracy jest niemożliwe z powodu ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy (art. 56 § 2 w związku z art. 45 § 3 w związku z art. 41¹ § 1 k.p.). Wówczas sąd pracy może orzec wyłącznie o odszkodowaniu. W wypadku przywrócenia do pracy pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za trzy miesiące i nie mniej niż za jeden miesiąc (art. 57 § 1 k.p.). Jeżeli umowę o pracę rozwiązano bez wypowiedzenia z pracownikiem, którego stosunek pracy podlega szczególnej ochronie, wynagrodzenie przysługuje za cały czas pozostawania bez pracy (art. 57 § 2 k.p.). W razie niemożliwości lub niecelowości przywrócenia pracownika do pracy przysługuje mu odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia (art. 58 zdanie pierwsze k.p.). Ponieważ najdłuższy okres wypowiedzenia unormowany w przepisach kodeksu pracy wynosi trzy miesiące, odszkodowanie unormowane w art. 58 k.p. stanowi maksymalnie równowartość wynagrodzenia za trzy miesiące pracy.

2.2.4. Szczególnie podkreślić należy, że kodeks pracy w art. 281 pkt 3 przewiduje wyraźną sankcję karną związaną z rażącym naruszeniem prawa podczas rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę. Zgodnie z tym przepisem, kto, będąc pracodawcą lub działając w jego imieniu, wypowiada lub rozwiązuje z pracownikiem stosunek pracy bez wypowiedzenia, naruszając w sposób rażący przepisy prawa pracy, podlega karze grzywny od 1000 zł do 30 000 zł. Jest to sankcja publicznoprawna; wysokość kary, którą pracodawca zobowiązany jest zapłacić na rzecz państwa, określa każdorazowo sąd w postępowaniu karnym w sprawach o wykroczenia.

2.3. Regulacja procesowa.

2.3.1. Sprawy, w których pracownik dochodzi roszczeń wobec pracodawcy w postaci przywrócenia go do pracy i odszkodowania w związku z niezgodnym z prawem rozwiązaniem stosunku pracy, kwalifikowane są powszechnie jako „sprawy o roszczenia ze stosunku pracy” w rozumieniu art. 476 § 1 pkt 1 ustawy z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (Dz. U. Nr 43, poz. 296, ze zm. – dalej k.p.c. lub kodeks postępowania cywilnego) i rozpoznawane są w postępowaniu odrębnym w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych. Postępowanie to charakteryzuje się wieloma odrębnościami w stosunku do ogólnych zasad postępowania rozpoznawczego przewidzianych w przepisach części pierwszej księgi pierwszej kodeksu postępowania cywilnego. Dotyczy to zarówno składu sądu rozpoznającego takie sprawy – sąd pierwszej instancji rozpoznaje je w składzie jednego sędziego i dwóch ławników (art. 47 § 2 pkt 1 k.p.c.), jak i jego właściwości – powództwo pracownik może wytoczyć przed sąd właściwości ogólnej pracodawcy bądź przed sąd, w którego okręgu praca jest, była lub miała być wykonywana, bądź też przed sąd, w którego okręgu znajduje się zakład pracy (art. 461 § 1 k.p.c.). Pracownik może ustanowić swoim pełnomocnikiem podmioty, które nie mogłyby go reprezentować przed sądem w innym postępowaniu (por. art. 465 § 1 k.p.c.).

2.3.2. Przepisy postępowania cywilnego kładą nacisk na szybkie rozpoznanie sprawy: niezwłocznie po jej wniesieniu podlega ona wstępnemu badaniu (art. 467 § 1 i 2 k.p.c.), a wezwanie do usunięcia braków formalnych pisma może nastąpić tylko wówczas, gdy braki te nie dadzą się usunąć w toku czynności wyjaśniających (art. 467 § 3 k.p.c.); termin rozprawy powinien być wyznaczony tak, aby od daty zakończenia czynności wyjaśniających albo daty wniesienia pozwu, do rozprawy nie upłynęły więcej niż dwa tygodnie (art. 471 k.p.c.); sąd może wzywać strony, świadków, biegłych lub inne osoby w sposób, który uzna za najbardziej celowy, nawet z pominięciem sposobów przewidzianych przez przepisy ogólne (art. 472 § 1 k.p.c.).

2.3.3. Postępowanie to zawiera również inne ułatwienia proceduralne polepszające sytuację pracownika – przede wszystkim o charakterze dowodowym oraz w zakresie możliwości działania przez sąd z urzędu. W sprawach tych nie stosuje się przepisów ograniczających dopuszczalność dowodu ze świadków i z przesłuchania stron (art. 473 § 1 k.p.c.), a jeżeli pracownik dokonał wyboru jednego z przysługujących mu alternatywnie roszczeń, a zgłoszone roszczenie okazało się nieuzasadnione, sąd może z urzędu uwzględnić inne roszczenie alternatywne (art. 477¹ k.p.c.). Sąd może też uznać zawarcie ugody, cofnięcie pozwu, sprzeciwu lub środka odwoławczego oraz zrzeczenie się lub ograniczenie roszczenia za niedopuszczalne, gdy czynności te jego zdaniem naruszały słuszny interes pracownika (art. 469 k.p.c.). Pracownik działający bez adwokata lub radcy prawnego może też zgłosić ustnie do protokołu w sądzie zarówno powództwo, jak i treść środków odwoławczych i innych pism procesowych (art. 466 k.p.c.). Ponadto zasądzając należność pracownika, sąd pierwszej instancji z urzędu nadaje wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności w części nieprzekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika (art. 477² § 1 k.p.c.), a uznając wypowiedzenie umowy o pracę za bezskuteczne, może – na wniosek pracownika – nałożyć na zakład pracy obowiązek dalszego zatrudnienia go do czasu prawomocnego rozpoznania sprawy (art. 477² § 2 k.p.c.). Prawomocny wyrok sądu pierwszej lub drugiej instancji zasądzający świadczenia na rzecz pracownika lub członków jego rodziny podlega natychmiastowemu wykonaniu także w pozostałej części (art. 477⁶ § 1 i 2 k.p.c.), a sąd drugiej instancji nadaje z urzędu wyrokowi zasądzającemu świadczenie na rzecz pracownika klauzulę wykonalności w dniu ogłoszenia wyroku i wyrok zaopatrzony klauzulą wydaje uprawnionemu (art. 477⁶ § 3 k.p.c.). Dla pełnego obrazu należy wskazać, że w sprawach z zakresu prawa pracy skarga kasacyjna jest niedopuszczalna jedynie wówczas, gdy wartość przedmiotu zaskarżenia jest niższa niż dziesięć tysięcy złotych (dla porównania w innych sprawach jest to 50000 zł – art. 398² § 1 k.p.c.).

2.3.4. Istotne znaczenie praktyczne dla pracownika mają także regulacje ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2010 r. Nr 90, poz. 594, ze zm.; dalej: ustawa o kosztach sądowych). Pracownik wnoszący powództwo do sądu pracy nie ma obowiązku uiszczania kosztów sądowych (art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy o kosztach sądowych). W sprawach tych pobiera się od pracownika opłatę podstawową w kwocie 30 zł jedynie od apelacji, zażalenia, skargi kasacyjnej oraz skargi o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego orzeczenia (art. 35 ust. 1 zdanie pierwsze ustawy o kosztach sądowych). Jedynie w sprawach, w których wartość przedmiotu sporu przewyższa kwotę pięćdziesięciu tysięcy złotych, pobiera się od wszystkich podlegających opłacie pism procesowych opłatę stosunkową (art. 35 ust. 1 zdanie drugie ustawy o kosztach sądowych). W toku postępowania w sprawach z zakresu prawa pracy o roszczenia pracownika wydatki obciążające pracownika ponosi tymczasowo Skarb Państwa (art. 97 ustawy o kosztach sądowych), a sąd pracy dopiero w orzeczeniu kończącym postępowanie w instancji rozstrzyga o tych wydatkach, z tym że obciążenie nimi pracownika może nastąpić jedynie w wypadkach szczególnie uzasadnionych.

Przepisy te umożliwiają pracownikowi dochodzenie jego praw w procesie bez ponoszenia kosztów sądowych oraz ryzyka związanego z koniecznością uiszczenia pracodawcy kosztów postępowania w wypadku przegrania procesu.

2.4. Charakter prawny roszczenia z art. 57 § 1 k.p.

2.4.1. Trybunał Konstytucyjny zwrócił uwagę, że – mimo zasadniczych różnic między dwoma sposobami rozwiązania stosunku pracy – ustawodawca przyjmuje pewne wspólne założenia w zakresie skutków prawnych naruszenia przepisów regulujących rozwiązanie. Ujmując je najbardziej schematycznie należy stwierdzić, że ustawodawca – z jednej strony – reguluje roszczenia, jakich pracownik może dochodzić wobec pracodawcy w drodze powództwa cywilnego, z drugiej zaś – konstruuje wykroczenie przeciwko prawom pracownika i przewiduje odpowiedzialność karną pracodawcy za jego popełnienie (art. 281 pkt 3 k.p.). Ponadto, gdy chodzi o roszczenia pracownika wobec pracodawcy, ustawodawca ustanowił alternatywnie możliwość żądania odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy albo żądania przywrócenia do pracy i wypłaty wynagrodzenia za czas wskazany w ustawie. Warto przy tym podkreślić, że zasady ustalania wysokości wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy przysługującego pracownikowi przywróconemu do pracy (art. 47 oraz art. 57 § 1 i 2 k.p.) oraz odszkodowania przysługującego pracownikowi w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z naruszeniem przepisów prawa pracy (art. 47¹, art. 58 i art. 60 k.p.) są wspólne, niezależnie od trybu, w jakim nastąpiło rozwiązanie stosunku pracy (por. rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy, Dz. U. Nr 62, poz. 289, ze zm. w związku z rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop, Dz. U. Nr 2, poz. 14, ze zm.).

2.4.2. W ocenie Trybunału, przyznane pracownikowi prawo wyboru jednego z dwóch roszczeń: odszkodowania albo przywrócenia do pracy i wypłaty wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, jest powieleniem znanego prawu cywilnemu mechanizmu naprawienia szkody. Zgodnie z art. 363 § 1 zdanie pierwsze k.c.: „Naprawienie szkody powinno nastąpić, według wyboru poszkodowanego, bądź przez przywrócenie stanu poprzedniego, bądź przez zapłatę odpowiedniej sumy pieniężnej”. W kolejnym zdaniu ustawodawca ogranicza wybór, pozostawiając wyłącznie roszczenie odszkodowawcze, „gdyby przywrócenie stanu poprzedniego było niemożliwe albo gdyby pociągało za sobą dla zobowiązanego nadmierne trudności lub koszty”. Odpowiednio do tego schematu, kodeks pracy przewiduje dwa tryby kompensacji szkody wyrządzonej pracownikowi zwolnieniem z pracy: bądź przywrócenie stanu poprzedniego, tj. przywrócenie do pracy wraz z wynagrodzeniem za czas pozostawania bez pracy, bądź wypłatę odszkodowania, jeśli przywrócenie do pracy – z różnych względów – jest niemożliwe. Należy też zauważyć, że – w wypadku przywrócenia – okres pozostawania bez pracy, za który pracownikowi przyznano wynagrodzenie, w drodze fikcji prawnej wlicza się do okresu zatrudnienia (art. 51 § 1 k.p.). Zaliczenie okresu, za które pracownikowi przyznano świadczenie majątkowe z art. 57 § 1 k.p., może mieć więc wpływ zarówno na poziom jego uprawnień u nowego pracodawcy, jak i na uprawnienia przysługujące byłemu pracownikowi poza stosunkiem pracy, np. w zakresie zasiłku dla bezrobotnych (zob. Ł. Pisarczyk, *Odszkodowanie z tytułu wadliwego wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” nr 8/2002, s. 24). Umacnia

to tezę, że celem ocenianej regulacji jest „przywrócenie stanu poprzedniego” jako jedna z metod naprawienia szkody majątkowej.

2.4.3. Zdaniem Trybunału, na tle przedstawionej powyżej w sposób schematyczny prawnomaterialnej i procesowej regulacji odpowiedzialności pracodawcy, nasuwa się wniosek, że przewidziane w kwestionowanym przepisie roszczenie pracownika o wypłatę wynagrodzenia ma charakter kompensacyjny, a nie represyjny. Wskazują na to: odrębne unormowanie odpowiedzialności pracodawcy za wykroczenie polegające na rażącym naruszeniu przepisów odnoszących się do rozwiązywania umowy o pracę, sama treść art. 57 § 1 k.p., który stanowi o „wynagrodzeniu”, alternatywne ukształtowanie, na wzór prawa cywilnego, roszczeń zwolnionego pracownika i wreszcie cywilnoprawny tryb dochodzenia tychże roszczeń.

Taka kwalifikacja roszczenia pracownika odpowiada charakterowi relacji prawnej łączącej go z pracodawcą. Stosunek pracy ma charakter zobowiązaniowy, a więc naruszenie przez pracodawcę obowiązków z niego wynikających rodzi odpowiedzialność kontraktową. Treść stosunku pracy jest kształtowana nie tylko przez oświadczenia woli stron, ale również przez ustawę – przepisy regulujące dopuszczalność rozwiązania umowy o pracę – art. 56 k.c. w związku z art. 300 k.p. (por. K. Jaśkowski, *Wpływ wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 27 listopada 2007 r. na odpowiedzialność pracodawcy za rozwiązanie umowy o pracę*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” nr 2/2009, s. 4). Jednym z podstawowych obowiązków pracodawcy jest zatrudnianie pracownika za wynagrodzeniem (art. 22 § 1 k.p.), a sytuacje, w których może on rozwiązać umowę bez wypowiedzenia, są enumeratywnie wskazane przez ustawę w art. 52 k.p. *A contrario* należy więc uznać, że pracodawca jest zobowiązany do nierozwiązywania umowy o pracę z pracownikiem bez wypowiedzenia niezgodnie z prawem. Rozwiązując wadliwie stosunek pracy, pracodawca narusza zatem wynikający z umowy – i będący elementem treści stosunku pracy – obowiązek zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem do czasu nadejścia ustalonego z góry terminu zakończenia stosunku pracy lub jego rozwiązania w drodze zgodnej z prawem czynności rozwiązującej. Bezprawne rozwiązanie umowy o pracę jest więc każdorazowo przede wszystkim naruszeniem zobowiązania umownego do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem (por. K. Jaśkowski, *Wpływ wyroku...*, s. 4; P. Machnikowski, *Uwagi o podstawie odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy za wadliwe rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia*, [w:] *Z zagadnień prawa pracy i prawa socjalnego. Księga jubileuszowa Profesora Herberta Szurgacza*, red. Z. Kubot i T. Kuczyński, Warszawa 2011, s. 145-147). Odpowiedzialność pracodawcy za wadliwe rozwiązanie stosunku pracy ma zatem charakter głównie kontraktowy (tak T. Liszcz, *Odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy wobec pracownika – cz. 1*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” nr 12/2008, s. 8; M. Raczkowski, *Odpowiedzialność cywilna za szkodę wywołaną wadliwym rozwiązaniem stosunku pracy – kilka uwag praktycznych*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” nr 6/2009, s. 21-22; W. Sanetra, *Odszkodowanie „cywilne” za wadliwe rozwiązanie umowy o pracę – czyli o poglądach nadal godnych uwagi*, [w:] *Problemy zatrudnienia we współczesnym ustroju pracy. Księga jubileuszowa na 55-lecie pracy naukowej i dydaktycznej Profesora Włodzimierza Piotrowskiego*, red. Z. Niedbała i M. Skąpski, Poznań 2009, s. 178). Trybunał podkreśla, że konstatacji tej nie zmienia uregulowanie obowiązków pracodawców w ustawie; przepisy regulujące ustanie stosunku pracy wchodzą bowiem, na podstawie art. 56 k.c., do treści stosunku pracy, współkształtując, wraz z umową, jego treść.

2.4.4. Sformułowanie powyższych tez jest równoznaczne z odrzuceniem zgłaszanego w doktrynie stanowiska, zgodnie z którym przewidziane w przepisach kodeksu pracy świadczenia pracodawcy stanowią „swoistą ustawową karę majątkową” za bezprawie, którego dopuścił się pracodawca względem pracownika (por. T. Liszcz,

Odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy wobec pracownika – cz. 2, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” nr 1/2009, s. 8), czy też są wyłącznie „sankcją za niewykonanie obowiązku publicznoprawnego” (A. Sobczyk, *Prawo pracy...*, s. 75-81). W świetle tej koncepcji świadczenie z art. 57 § 1 k.p. ma charakter zbliżony do przewidzianej w prawie karnym nawiązki, a jedynie wypłacane jest do rąk pracownika, choć – zdaniem ostatnio powołanego autora – ustawodawca równie dobrze mógłby przewidzieć jego zasądzenie na rzecz władz publicznych lub funduszu pracy. Za taką wykładnią ma przemawiać też zryczałtowany charakter tego świadczenia. Jak już wskazano, przyjęcie tego stanowiska byłoby równoznaczne z uznaniem, że ustawodawca pominął w kodeksie pracy unormowanie odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika i – tym samym – z mocy art. 300 k.p. otwierałoby drogę do dochodzenia odszkodowania na podstawie kodeksu cywilnego. Przeciwdziałając się tej tezie Trybunał stwierdził, że pogląd kwalifikujący świadczenia należne pracownikowi od pracodawcy jako świadczenia o charakterze publicznoprawnym zbliżone do nawiązki jest nie do utrzymania w świetle przedstawionej wyżej, ukształtowanej przepisami prawa pracy relacji prawnej pomiędzy pracodawcą i pracownikiem. Przeciwno tej tezie przemawiają także inne, bardziej szczegółowe argumenty.

Po pierwsze, karnoprawna sankcja naruszenia obowiązku kontraktowego, poza wypadkiem przewidzianym wprost w art. 281 pkt 3 k.p., oznaczałaby ingerencję ustawodawcy w stosunki o charakterze prywatnoprawnym.

Po drugie, ingerencja ta byłaby niedopuszczalna tym bardziej, że sąd pracy, stwierdzając naruszenie przez pracodawcę przepisów o rozwiązywaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, przywracając pracownika do pracy i zasądzając na jego rzecz świadczenie określone w art. 57 § 1 k.p., nie musi czynić żadnych ustaleń co do winy pracodawcy. Samo zaś stwierdzenie bezprawności rozwiązania przez pracodawcę z pracownikiem stosunku pracy nie zawsze musi oznaczać istnienie winy pracodawcy (np. jeżeli oparł się na nieprawdziwym oskarżeniu innego pracownika lub policji), a tym bardziej – winy umyślnej. Jeśliby przyjąć, że na pracodawcę nakładana jest sankcja za niewykonanie publicznoprawnego obowiązku zatrudniania pracownika, pracodawca mógłby zostać „ukarany” nawet wówczas, gdyby nie ponosił jakiegokolwiek winy w rozwiązaniu z pracownikiem stosunku pracy lub wadliwość rozwiązania stosunku pracy wynikała jedynie z niezachowania wymogów formalnych określonych przez kodeks pracy. Pracodawca ponosiłby więc odpowiedzialność o charakterze quasi-karnym, praktycznie zawsze w tej samej wysokości, niezależnie od tego, czy można mu przypisać winę, oraz niezależnie od jej stopnia. W konsekwencji uznanie art. 57 § 1 k.p. za sankcję o charakterze karnym narażałoby tę regulację na zarzut niekonstytucyjności ze względu na całkowite oderwanie odpowiedzialności od jakiegokolwiek subiektywnej wadliwości zachowania pracodawcy (art. 42 ust. 3 Konstytucji). Należy też zwrócić uwagę, że w prawie karnym, zgodnie z art. 8 ustawy z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny (Dz. U. Nr 88, poz. 553, ze zm.), występki można popełnić nieumyślnie tylko wówczas, gdy ustawa tak stanowi.

Po trzecie, przeciwko karnoprawnemu charakterowi świadczenia z art. 57 § 1 k.p. przemawia także dopuszczalność umownej modyfikacji jego wysokości. W kontekście zasady swobody kontraktowania, w orzecznictwie dopuszczono bowiem wprowadzenie przez strony stosunku pracy do treści umowy klauzuli przewidującej wyższe odszkodowanie, niż to przysługujące pracownikowi na podstawie ustawy w sytuacji wadliwego rozwiązania z nim umowy o pracę przez pracodawcę (zob. wyrok SN z 22 stycznia 2004 r., sygn. akt I PK 203/03, OSNP nr 22/2004, poz. 386). Swoboda umów umożliwia więc w sposób semiimperatywny zwiększenie kwoty odszkodowania należnego pracownikowi od pracodawcy. Pogląd, będącego zwolennikiem odmiennej koncepcji A. Sobczyka (*Prawo pracy...*, s. 80), zgodnie z którym „porozumienie o zwiększonej

wysokości odszkodowania (lub zwiększenie takowego w akcie wewnętrznego prawa pracy) oznacza tylko tyle, że w istocie mamy do czynienia z publicznoprawną sankcją na poziomie kodeksowym oraz stanowiącą nadwyżkę karą umowną”, nie ma żadnego oparcia w przepisach ustawy oraz – przede wszystkim – w woli samych stron. Trudno też twierdzić, że w takiej sytuacji istniałyby „dwa odszkodowania” o różnym charakterze: jedno publicznoprawne, a drugie prywatnoprawne. Przyjęcie zaś istnienia „jednego odszkodowania” oznaczałoby, że pracownik i pracodawca w umowie mogą zmodyfikować wysokość sankcji karnej o charakterze pieniężnym, co byłoby w polskim systemie prawa niewątpliwie ewenementem.

2.5. Podsumowanie.

2.5.1. Trybunał przyjął, że świadczenie przewidziane w kwestionowanym art. 57 § 1 k.p. wraz z przywróceniem do pracy, któremu towarzyszy, ma na celu kompensację szkody wyrządzonej pracownikowi przez naruszenie obowiązku umownego, polegające na niezgodnym z prawem rozwiązaniu stosunku pracy. Taka kwalifikacja prawna nie oznacza, że nałożony na pracodawcę obowiązek zadośćuczynienia roszczeniu pracownika nie spełnia innych funkcji. Społeczne znaczenie przepisów statuujących obowiązek naprawienia szkody wynika bowiem nie tylko z ich funkcji kompensacyjnej, ale i funkcji prewencyjno-wychowawczej, a w pewnym zakresie także funkcji represyjnej (por. szerzej W. Czachórski, A. Brzozowski, M. Safjan, E. Skowrońska-Bocian, *Zobowiązania. Zarys wykładu*, Warszawa 2009, s. 86; A. Szpunar, *Uwagi o funkcjach odpowiedzialności odszkodowawczej*, „Państwo i Prawo” nr 1/2003, s. 17 i nast.; M. Kaliński, *Szkoda na mieniu i jej naprawienie*, Warszawa 2011, s. 143 i nast.). Konieczność naprawienia szkody, czy to przez zapłatę, czy przywrócenie stanu poprzedniego, zawsze stanowi pewną dolegliwość dla podmiotu odpowiedzialnego (w ocenianym wypadku – pracodawcy) i przez to może zapobiegać zachowaniom niezgodnym z prawem w przyszłości. Jednak, w ocenie Trybunału, zasadniczym celem zobowiązania pracodawcy do tego, by przyjął z powrotem do pracy zwolnionego pracownika i wypłacił mu kwotę odpowiadającą 3-miesięcznemu wynagrodzeniu, nie jest ukaranie pracodawcy za naruszenie przepisów o zwolnieniu (jest to przedmiot art. 281 pkt 3 k.p.), lecz naprawienie szkody, jakiej doznał pracownik na skutek nienależytego wykonania zobowiązania przez pracodawcę.

2.5.2. Trybunał podkreślił, że zryczałtowany charakter świadczenia odszkodowawczego i limitowanie przez ustawę wynagrodzenia, którego może żądać przywracany do pracy pracownik, nie przekreśla celu przepisów, jakim jest kompensacja szkody poniesionej przez pracownika. Określenie rozmiaru świadczenia przysługującego podmiotowi w razie naruszenia prawa przez inny podmiot w ustalonej z góry kwocie nie przesądza o tym, że nie chodzi o odpowiedzialność odszkodowawczą (tak trafnie P. Machnikowski, *Uwagi o podstawie odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy...*, s. 149). Prawo prywatne zna konstrukcje odpowiedzialności za szkodę, w których uprawniony nie musi dowodzić poniesienia szkody i jej wysokości, a należne mu odszkodowanie ma rozmiar stały i z góry określony (tzw. ryczałty odszkodowawcze). Dotyczy to głównie odpowiedzialności kontraktowej, ale sporadycznie występuje i w innych reżymach odpowiedzialności (por. np. art. 287 ust. 1 pkt 2 i art. 296 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 30 czerwca 2000 r. – Prawo własności przemysłowej, Dz. U. z 2003 r. Nr 119, poz. 1117, ze zm. oraz art. 57 ust. 1 ustawy z dnia 10 kwietnia 1997 r. – Prawo energetyczne, Dz. U. z 2012 r. poz. 1059).

Samo limitowanie świadczenia pieniężnego nie przekreśla zatem celu, jakim jest kompensacja. Nie ulega natomiast wątpliwości, że przepis ograniczający zakres naprawienia szkody może podlegać ocenie z perspektywy standardów konstytucyjnych, co stanowiło przedmiot niniejszego postępowania i dalszej analizy.

3. Art. 57 § 1 k.p. jako przepis wyłączający stosowanie cywilnoprawnej ochrony.

3.1. Stanowisko Sądu Najwyższego i przedstawicieli doktryny.

3.1.1. Uznanie przez Trybunał Konstytucyjny, że art. 57 § 1 k.p. stanowi podstawę prawną odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy z tytułu nienależytego wykonania zobowiązania – zgodnie z przyjętym założeniem (pkt 2.1. uzasadnienia) – oznacza wyłączenie możliwości dochodzenia przez pracownika odszkodowania w reżymie kontraktowym (art. 471 k.c.). Według sądu pytającego właśnie taka norma obowiązuje w prawie polskim i dlatego sąd ma wątpliwość: „w zakresie konstytucyjności normy kolizyjnej (art. 57 § 1 [k.p.]), która wyłącza odpowiednie stosowanie przepisów prawa cywilnego (art. 471 [k.c.] w związku z art. 300 [k.p.]) zapewniających pełną ochronę praw majątkowych powoda [...]”. Przed przystąpieniem do oceny konstytucyjności kwestionowanej normy Trybunał uznał za konieczne zweryfikowanie, czy praktyka orzecznicza oraz towarzyszące jej wypowiedzi przedstawicieli doktryny potwierdzają przyjętą wyżej tezę o limitowaniu przez art. 57 § 1 k.p. odpowiedzialności pracodawcy.

3.1.2. Trybunał przede wszystkim potwierdził, że – tak jak to trafnie odczytał pytający sąd – istnieje od dawna ukształtowana linia orzecznictwa, zasadniczo utrzymana pod rządem obecnie obowiązującej Konstytucji, zgodnie z którą przepisy kodeksu pracy regulujące odpowiedzialność pracodawcy w razie niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę stanowią wyłączną podstawę roszczeń pracownika w związku z tym zdarzeniem. Wyłączenie prawa do dochodzenia odszkodowania „uzupełniającego”, zarówno w reżymie odpowiedzialności kontraktowej, jak i reżymie odpowiedzialności deliktowej na podstawie przepisów prawa cywilnego, było – wedle utrwalonego orzecznictwa – uzasadnione tym, że kodeks pracy w sposób pełny i wyłączny reguluje kwestie dotyczące świadczeń majątkowych przysługujących na rzecz pracownika w wypadku niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę z nim stosunku pracy. Sąd Najwyższy w wyroku z 13 lutego 1991 r. (sygn. akt I PR 420/90, OSNCP nr 1-2/1993, poz. 232), oceniając art. 57 § 1 k.p., uznał, że „Jest to regulacja wyczerpująca i różniąca się w wielu elementach od unormowań prawa cywilnego. Uwzględnia ona specyfikę pracy i szczególne potrzeby wynikające ze swoistego wyważenia interesów pracownika i pracodawcy. Oparta jest też na pewnym uproszczeniu przesłanek i elementów konstrukcyjnych poszczególnych świadczeń, przy założeniu, że dochodzenie roszczeń przez pracowników ma być względnie proste i pewne oraz przy ograniczeniu roli kryteriów ocennych, a także przy przyjęciu, że w pewnych wypadkach uzyskiwane przez pracownika świadczenie będzie wyższe od poniesionej przez niego szkody, w innych zaś będzie pokrywało ją tylko częściowo”. Pogląd ten podzielono w wielu innych orzeczeniach (por. np. wyroki SN z: 17 listopada 1981 r., sygn. akt I PR 91/81, OSNCP nr 5-6/1982, poz. 81; 13 lutego 1991 r., sygn. akt I PR 420/90; 13 listopada 1997 r., sygn. akt I PKN 352/97, OSNP nr 16/1998, poz. 480; wyroki SA w: Warszawie z 27 maja 1998 r., sygn. akt III APa 29/98, Lex nr 34075; w Białymstoku z 15 października 1998 r., sygn. akt I ACa 340/98, OSA nr 4/1999, poz. 17; wyroki SN z: 17 lutego 1999 r., sygn. akt I PKN 578/98, OSNP nr 7/2000, poz. 263; 16 listopada 2000 r., sygn. akt I PKN 537/00, OSNP nr 11/2002, poz. 269; 11 stycznia 2001 r., sygn. akt I PKN 148/00, OSNP nr 17/2002, poz. 410; 28 czerwca 2001 r., sygn. akt I PKN 489/00, OSNP nr 9/2003, poz. 220; 22 stycznia 2004 r., sygn. akt I PK 252/03, Lex nr 519965; 23 lutego 2005 r., sygn. akt III PK 74/04, OSNP nr 20/2005, poz. 321; 10 stycznia 2006 r., sygn. akt I PK 96/05, OSNP nr 21-22/2006, poz. 326; 10 stycznia 2007 r., sygn. akt III PK 91/06, Lex nr 948793).

3.1.3. Stanowisko prezentowane w orzecznictwie jest niezmiennie szeroko aprobowane w doktrynie (por. za wielu P. Wąż, *Prawne konsekwencje wadliwego*

rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę, „Monitor Prawa Pracy” nr 11/2007, s. 572-573; Z. Salwa, *Kodeks pracy. Komentarz*, Bydgoszcz–Warszawa 2004, s. 125; Z. Góral, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz...*, s. 338-339). Jak zauważa M. Raczkowski, stanowisko o dopuszczalności uzupełniającego stosowania przepisów kodeksu cywilnego w sprawach częściowo uregulowanych w prawie pracy nie dotyczy wypadków stosowania go do uzupełnienia odpowiedzialności stron stosunku pracy przez dodanie cywilnoprawnych podstaw takiej odpowiedzialności ([w:] M. Gersdorf, M. Raczkowski, K. Rączka, *Kodeks pracy. Komentarz...*, s. 1140). Według powołanego autora, jeśli stosowanie przepisów kodeksu cywilnego miałyby prowadzić do poszerzenia odpowiedzialności pracodawcy czy pracownika poza zakres określony w przepisach prawa pracy, na podstawie przepisów kodeksu cywilnego, należałoby się temu sprzeciwić. W materii odpowiedzialności nie ma, w sposób szczególny, miejsca na uznaniowość. Stosowanie norm o odpowiedzialności prowadzi bowiem do nakładania sankcji na podmioty prawa.

3.1.4. Podkreśla się, że za przedstawionym rozumieniem art. 57 § 1 k.p. przemawia też historia unormowania (por. za wielu W. Sanetra, *Odszkodowanie „cywilne” za wadliwe...*, s. 175). Ustawodawca znał bowiem kontrowersje pojawiające się w doktrynie na tle przepisów dekretu z dnia 18 stycznia 1956 r. o ograniczeniu dopuszczalności rozwiązywania umów o pracę bez wypowiedzenia oraz o zabezpieczeniu ciągłości pracy (Dz. U. Nr 2, poz. 11, ze zm.; dalej: dekret z 18 stycznia 1956 r.), a także jednolite orzecznictwo sądów powszechnych odmawiające zasądzenia na rzecz pracowników „dodatkowego odszkodowania” na podstawie przepisów kodeksu cywilnego ponad limity określone dekretem (por. orzeczenie SN z 2 października 1962 r., sygn. akt I CR 868/61, OSNC nr 9/1963, poz. 208 oraz uchwałę SN z 27 października 1972 r., sygn. akt III PZP 32/72, OSNC nr 7-8/1973, poz. 123; zob. też odmienne stanowisko W. Piotrowskiego, *Roszczenia pracownika z tytułu bezprawnego pozbawienia go miejsca pracy*, Poznań 1966, s. 152-158). Nie zdecydował się jednak na zmianę treści przepisów kodeksu pracy w stosunku do regulacji przepisów dekretu z 18 stycznia 1956 r., ani nie zawarł w przepisach działu drugiego rozdziału drugiego kodeksu pracy jakichkolwiek odesłań do regulacji zawartych w kodeksie cywilnym.

3.1.5. Za kompletnością regulacji przemawia także istnienie szczególnych zasad przyznawania świadczeń osobom pozostającym pod szczególną ochroną prawa pracy (a więc przede wszystkim objętych hipotezą art. 39 i art. 177 k.p.). Osoby te mogą bowiem żądać na podstawie przepisów kodeksu pracy pełnego odszkodowania za czas pozostawania bez pracy po wadliwym rozwiązaniu z nimi stosunku pracy. Sugeruje to jednoznacznie, że we wszystkich pozostałych wypadkach świadczenia należne pracownikowi są ograniczane przez przepisy prawa pracy.

3.1.6. Na ugruntowanie przekonania, że katalog roszczeń związanych z wadliwymi czynnościami pracodawcy prowadzącymi do ustania stosunku pracy ma charakter zamknięty, wskazuje też wyraźne w doktrynie i orzecznictwie przeciwstawienie tych roszczeń wszystkim innym, jakie przysługują pracownikowi wobec pracodawcy. Jak wskazano w wyroku Sądu Najwyższego z 17 lutego 1999 r. (sygn. akt I PKN 578/98) pracownik, poza przypadkami określonymi przepisami szczególnymi, może dochodzić w pełnej wysokości odszkodowania z tytułu niewykonania lub nienależytego wykonania przez pracodawcę obowiązków z umowy o pracę, gdyż nie ma zasady prawa pracy ograniczającej wysokość (zakres) tego odszkodowania (art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Judykatura nie przyjmuje ograniczenia odpowiedzialności co do innych roszczeń odszkodowawczych, poza będącymi skutkiem wadliwego rozwiązania umowy o pracę, wynikających ze stosunku pracy (por. przykładowo wyrok SN z 13 października 2004 r., sygn. akt II PK 36/04, OSNP nr 8/2005, poz. 106). Przepisy dotyczące limitowania

odszkodowań z tytułu bezprawnego lub nieuzasadnionego rozwiązania umowy o pracę traktowane są więc jako wyjątki od – obowiązującej także kierunkowo w prawie pracy – zasady pełnego odszkodowania. Za wykładnią taką przemawiać może także regulacja odpowiedzialności odszkodowawczej za rozwiązanie stosunku pracy spowodowane dyskryminacją w zatrudnieniu (art. 18^{3d} k.p.) lub wynikające z mobbingu (art. 94³ § 4 k.p.).

3.2. Stanowisko Trybunału Konstytucyjnego.

3.2.1. Do prezentowanego stanowiska dołączył Trybunał Konstytucyjny. W wyroku z 2 czerwca 2003 r., sygn. SK 34/01 (OTK ZU nr 6/A/2003, poz. 48) 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.; dalej: prawo spółdzielcze), ograniczające do 6 miesięcy wysokość wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy członka spółdzielni pracy pozostającego w spółdzielczym stosunku pracy i przywróconego do pracy po bezprawnym wykluczeniu go ze spółdzielni oraz wyłączające dochodzenie dalszych roszczeń odszkodowawczych na podstawie ogólnych przepisów prawa cywilnego za czas pozostawanie bez pracy, są zgodne z art. 64 ust. 1 i 2 Konstytucji i nie są niezgodne z art. 2, art. 24, art. 30, art. 31 ust. 3, art. 32, art. 45 ust. 1 i art. 58 ust. 1 Konstytucji. W przywołanej sprawie skarżący kwestionował wskazane wyżej przepisy prawa spółdzielczego w zakresie, w jakim po przywróceniu go do pracy ograniczają one do 6 miesięcy wysokość jego wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy i wykluczają dochodzenie roszczeń odszkodowawczych na podstawie przepisów prawa cywilnego. Trybunał Konstytucyjny uznał, że regulacja art. 188 § 2 prawa spółdzielczego dotyczy szczególnego sposobu określenia odszkodowania za niezgodne z prawem zdarzenie (rozwiązanie spółdzielczego stosunku pracy). Odwołanie się do „wynagrodzenia” jest zaś tylko sposobem obliczenia takiego zryczałtowanego odszkodowania; podobnie jak w wypadku wadliwego rozwiązania umowy o pracę w ogólności, obowiązujący reżym prawny nie zapewnia wypłacenia „zaległego” wynagrodzenia za pracę, w okresie gdy stosunek pracy był rozwiązany (choć jak to się później okazało – wadliwie). W uzasadnieniu wskazano ponadto, że wszystkie roszczenia odszkodowawcze podlegają wprawdzie konstytucyjnej ochronie, ale równocześnie regulacja konstytucyjna nie pozostawia wątpliwości co do zakresu ochrony udzielonej prawom majątkowym innym niż własność w znaczeniu cywilistycznym. Ochrona ta nie ma charakteru absolutnego, a jej ograniczenia dotyczą nawet własności i są dopuszczalne z zachowaniem warunków przewidzianych w Konstytucji (art. 31 ust. 3 i art. 64 ust. 2 i 3 Konstytucji). Równocześnie Trybunał Konstytucyjny wyraźnie podkreślił, że polski system prawa przewiduje co do zasady, iż wypłata świadczeń zastępujących utratę zarobków z przyczyn określonych w stosownych przepisach „obejmuje z reguły ściśle określony, ograniczony okres, np. wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy lub zasiłek dla bezrobotnych”, akceptując argumentację, że takie czasowe ograniczenia są związane z charakterem tych świadczeń, a ich „nieograniczoność w czasie mogłaby prowadzić do zaprzeczenia ich istoty i eliminować motywację do poszukiwania i podejmowania nowego zatrudnienia”. Trybunał Konstytucyjny wyraźnie zaakceptował przy tym utrwaloną linię orzecznictwa Sądu Najwyższego, przyjmującą, że: „regulacja roszczeń pracownika w razie wadliwego rozwiązania spółdzielczej umowy o pracę ma charakter wyczerpujący i w związku z tym nie ma podstaw do sięgania do art. 471 k.c. (w związku z art. 300 k.p.) i zasądzenia odszkodowania ponad to, co wynika z przepisów tego prawa”. Podsumowując: w wyroku o sygn. SK 34/01, Trybunał Konstytucyjny opowiedział się wprost za konstytucyjnością „normy kolizyjnej”, która została zakwestionowana przez pytający sąd w niniejszej sprawie. Konstatacji tej nie zmieniają różnice płynące z zakresu zaskarżenia w obu sprawach.

3.2.2. Rekonstruując linię orzecniczą Trybunału Konstytucyjnego dotyczącą możliwości ograniczania przez ustawodawcę odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy za wadliwe rozwiązanie stosunku pracy, przywołać należy także wyrok z 18 października 2005 r., sygn. SK 48/03, w którym Trybunał ocenił konstytucyjność art. 47¹ k.p. W uzasadnieniu wyroku zauważył, że przysługujące pracownikowi prawo do odszkodowania jest jednym ze środków ochrony stosunku pracy przed wadliwym wypowiedzeniem umowy o pracę. Źródłem odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy jest umowa o pracę (lub akt równoważny), a przesłanką odpowiedzialności – ustalenie przez sąd naruszenia przez pracodawcę przepisów prawa pracy co do zakresu wypowiedzania stosunku pracy lub brak odpowiedniego uzasadnienia wypowiedzenia. Odpowiedzialność pracodawcy została określona jako „szczególnego rodzaju odpowiedzialność z tytułu dokonania wadliwej czynności prawnej, występująca bez względu na powstanie rzeczywistej szkody”. Trybunał uznał, że art. 47¹ k.p. jest zgodny z art. 64 ust. 2 (zasada równej dla wszystkich ochrony praw majątkowych) oraz art. 32 ust. 1 Konstytucji (zasada równości) oraz jednocześnie nie jest niezgodny z art. 77 ust. 1 Konstytucji (zasadą, że każdy ma prawo do wynagrodzenia szkody, jaka została mu wyrządzona przez niezgodne z prawem działanie organu władzy publicznej).

3.3. Wyrok TK z 27 listopada 2007 r., sygn. SK 18/05, i jego skutki.

3.3.1. Utrwalone stanowisko orzecznictwa, także trybunalskiego, oraz doktryny zostało zakwestionowane w wyroku z 27 listopada 2007 r., sygn. SK 18/05. W wyroku tym Trybunał Konstytucyjny stwierdził, że art. 58 w związku z art. 300 k.p., rozumiany w ten sposób, że wyłącza dochodzenie innych, niż określone w art. 58 k.p., roszczeń odszkodowawczych, związanych z bezprawnym rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia, jest niezgodny z art. 64 ust. 1 w związku z art. 2 Konstytucji, gdyż narusza prawa majątkowe pracownika w sposób sprzeczny z zasadami sprawiedliwości społecznej. Trybunał Konstytucyjny uznał, że „odszkodowanie”, o którym mowa w art. 58 k.p., nie jest odszkodowaniem *sensu stricto*, mającym na celu wyrównanie szkody wyrządzonej pracownikowi przez bezprawne rozwiązanie z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia, lecz jest ono *sui generis* świadczeniem majątkowym, pełniącym funkcję sankcji („ustawowej kary pieniężnej”) wobec pracodawcy za bezprawne działanie, a w pewnych tylko sytuacjach *de facto* pełni także funkcję odszkodowania lub zadośćuczynienia. Zdaniem Trybunału, sprawa naprawienia szkody wyrządzonej pracownikowi przez sprzeczne z prawem rozwiązanie z nim umowy o pracę nie została więc w art. 58 k.p., ani w innych przepisach prawa pracy, wyczerpująco uregulowana. W związku z tym, na podstawie art. 300 k.p., należy w tym zakresie stosować odpowiednio właściwe przepisy kodeksu cywilnego, w szczególności art. 415 i nast. k.c. lub art. 471 i nast. k.c.

3.3.2. Wyrok Trybunału Konstytucyjnego o sygn. SK 18/05, stał się źródłem wielu wątpliwości w doktrynie i orzecznictwie prawa pracy. Wątpliwości wynikały stąd, że Trybunał bezpośrednio nie zakwestionował konstytucyjności ograniczenia odszkodowania unormowanego w art. 58 k.p., lecz jedynie odniósł się do konstytucyjności wyłączenia innych roszczeń odszkodowawczych mogących przysługiwać pracownikowi, które nie zostały określone w kodeksie pracy. Przyjęty więc w polskim prawie pracy (a opisany powyżej w punkcie 2 uzasadnienia) system ograniczonego odszkodowania związanego z wadliwym rozwiązaniem umowy o pracę został *de iure* utrzymany w polskim porządku prawnym. Spowodowało to wątpliwości, w jakim zakresie wyrok Trybunału Konstytucyjnego o sygn. SK 18/05 zachowuje znaczenie w procesie rozumienia i interpretacji pozostałych przepisów kodeksu pracy dotyczących majątkowych roszczeń pracownika z tytułu bezprawnego rozwiązania z nim stosunku pracy, w tym także art. 57 §

1 k.p. W szczególności wskazuje się niekiedy, że wyrok ten powinien mieć przełożenie także na inne ograniczone wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy zasądzone przy przywróceniu do pracy (por. M. Gersdorf, *Otwarte drzwi dla odpowiedzialności cywilnej pracodawcy za wadliwe zwolnienie pracownika – i co dalej?*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” nr 1/2008, s. II okładki; też, *Odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy w świetle ochrony trwałości stosunku pracy*, [w:] *Ochrona trwałości...*, s. 97; A. Musiała, *Glosa do wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 27 listopada 2007 r.*, SK 18/05, „Państwo i Prawo” z. 12/2008, s. 127; K. Jaśkowski, *Wpływ wyroku...*, s. 9-10; E. Sochacka, *Odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia*, „Monitor Prawa Pracy” nr 3/2010, s. 163-164; W. Sanetra, *Odszkodowanie „cywilne” za wadliwe...*, s. 177-183; L. Florek, *Prawo pracy*, Warszawa 2012, s. 134).

3.3.3. Skutkiem wyroku jest zapoczątkowanie linii orzeczniczej umożliwiającej pracownikowi odwołanie się do przepisów prawa cywilnego w sytuacji rażąco wadliwego zachowania pracodawcy, polegającego na umyślnym naruszeniu przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę (por. wyroki SN z: 28 stycznia 2009 r., sygn. akt I PK 135/08, OSNP nr 15-16/2010, poz. 188; 18 sierpnia 2010 r., sygn. akt II PK 28/10, OSNP nr 23-24/2011, poz. 296 z glosą aprobującą w tym zakresie A. Drozda, OSP z. 4/2012, poz. 37; 22 czerwca 2010 r., sygn. akt I PK 38/10, OSNP nr 23-24/2011, poz. 290; 4 listopada 2010 r., sygn. akt II PK 112/10, Lex nr 707870). W orzeczeniach tych przyjmuje się, że zakres odszkodowania należnego pracownikowi nie jest zamknięty i możliwa jest odpowiedzialność pracodawcy na podstawie art. 415 k.c., w sytuacji, gdy jego zachowanie wypełnia przesłanki deliktu wyrządzonego pracownikowi. Dotyczy to jednak jedynie sytuacji szczególnie kwalifikowanego zachowania pracodawcy, polegającego na zamierzonym (z winy umyślnej) naruszeniu przepisów o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia (tak SN w wyroku o sygn. akt II PK 112/10; zob. też wyrok SN o sygn. akt II PK 28/10).

Trybunał zwraca uwagę, że w żadnym z przywołanych orzeczeń Sądu Najwyższego podstawą ostatecznego rozstrzygnięcia sprawy nie był jednak art. 57 § 1 k.p.

3.3.4. Kwestia roszczeń przysługujących pracownikowi w wypadku przywrócenia go do pracy, na tle zbliżonej do art. 57 § 1 k.p. normy zawartej w art. 47 k.p., stała się przedmiotem pogłębionej analizy w uchwale siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 18 czerwca 2009 r. (sygn. akt I PZP 2/09 z glosą aprobującą K. Terpiłowskiej, OSP z. 9/2010, poz. 88). W uchwale tej przyjęto, że pracownik, który podjął pracę w wyniku przywrócenia go 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 wyroku tym wskazano, że: „wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 27 listopada 2007 r., [sygn.] SK 18/05, ma (...) określony w nim walor prawny wyłącznie w odniesieniu do art. 58 k.p.”. Sąd Najwyższy dla uzasadnienia swojego stanowiska powołał się na wcześniej omówione orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego, w tym przywołał obszernie fragmenty uzasadnienia wyroku z 2 czerwca 2003 r., sygn. SK 34/01. Pogląd wyrażony w uchwale siedmiu sędziów został przyjęty w kilku kolejnych orzeczeniach Sądu Najwyższego (por. wyroki SN z: 19 kwietnia 2010 r., sygn. akt II PK 310/09, Lex nr 602698; 4 listopada 2010 r., sygn. akt II PK 106/10, OSNP nr 3-4/2012, poz. 30; w tym też kierunku wyrok SN z 7 grudnia 2011 r., sygn. akt II PK 76/11, Lex nr 1165994). Warto też zwrócić uwagę na jedno z wcześniejszych orzeczeń, a mianowicie wyrok SN z 16 stycznia 2009 r. (sygn. I PK 138/08, OSNP nr 15-16/2010, poz. 184), wydany na tle stanu faktycznego, w którym – identycznie,

jak ma to miejsce w sprawie rozpatrywanej przez sąd pytający – pracownik przywrócony do pracy dochodził dodatkowego odszkodowania, powyżej świadczenia określonego w art. 57 § 1 k.p. Sąd Najwyższy przyjął, że wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 27 listopada 2007 r., sygn. SK 18/05, odnosi się jedynie do art. 58 k.p., co doprowadziło do uznania, że na tle art. 57 § 1 k.p. wyłączone jest dochodzenie „dalszego odszkodowania” na podstawie przepisów kodeksu cywilnego.

3.4. Podsumowanie.

Wyżej poczynione ustalenia wykazały zasadniczą zbieżność wyrażonego w niniejszym uzasadnieniu stanowiska Trybunału, orzecznictwa sądowego oraz nauki co do roli roszczenia regulowanego w kwestionowanym przepisie kodeksu pracy. W orzecznictwie Sądu Najwyższego, także po wydaniu przez Trybunał Konstytucyjny wyroku o sygn. SK 18/05, podtrzymana jest wykładnia, zgodnie z którą przyznane pracownikowi w art. 57 § 1 k.p. roszczenie o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy wyłącza sięganie do przepisów kodeksu cywilnego. Przepis ten i statuowane w nim roszczenie pełni przede wszystkim funkcję kompensacyjną (a nie – represyjną), tj. w założeniu ustawodawcy celem art. 57 § 1 k.p. jest naprawienie szkody wyrządzonej pracownikowi naruszeniem umownego obowiązku przez pracodawcę. W dalszym ciągu Trybunał będzie więc oceniał zgodność z Konstytucją art. 57 § 1 k.p. rozumianego jako przepis wyłączający możliwość poszukiwania – przez art. 300 k.p. – uzupełniającej ochrony na podstawie art. 471 i nast. k.c. Ustalenie, że tak rozumiany przepis narusza któryś z powołanych wzorców kontroli nie oznaczałoby jednak wyeliminowania go z porządku prawnego, a jedynie – zgodnie z oczekiwaniem sądu pytającego – otwierałoby przed pracownikiem drogę do poszukiwania dalej idącej ochrony na podstawie art. 471 k.c.

4. Ocena konstytucyjności art. 57 § 1 k.p.

4.1. Zgodność ryczałtowego określenia wysokości świadczenia należnego pracownikowi z art. 64 ust. 1 Konstytucji.

4.1.1. Zgodnie z art. 57 § 1 k.p. pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia, przysługuje „wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy”, ograniczone maksymalnie do wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, które otrzymałby on za wykonaną pracę. Celem tego świadczenia – jak wyżej ustalił Trybunał – jest rekompensata szkody doznanej przez pracownika. Ustawa nie nazywa jednak świadczenia „odszkodowaniem”, gdyż w logice przyjętej przez ustawodawcę (art. 56-58 k.p.) na tle art. 57 § 1 k.p. mamy do czynienia z naprawieniem szkody przez przywrócenie stanu poprzedniego. Chodzi zatem o stworzenie sytuacji, w jakiej znalazłby się pracownik, gdyby go nie zwolniono z pracy: pracuje nadal (fikcja zatrudnienia) i otrzymuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy. Przyjęty w kwestionowanym przepisie sposób naprawienia szkody, w świetle przepisów kodeksu cywilnego, jest metodą rekompensaty uszczerbku majątkowego równoprawną ze świadczeniem odszkodowawczym. Trybunał wyraża przekonanie, że – w założeniu ustawodawcy – mimo ograniczenia należnego pracownikowi wynagrodzenia do 3-miesięcznej należności za pracę, świadczenie to miało w pełnym zakresie kompensować doznany przez niego uszczerbek. Jak słusznie wskazano w uchwale siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 18 czerwca 2009 r. (sygn. akt I PZP 2/09) regulacje określające system sankcji związanych dla pracodawcy z wadliwym rozwiązaniem stosunku pracy tworzone były przy założeniu szybkiego i sprawnego dochodzenia przez pracownika roszczeń z tego tytułu. Takiemu założeniu, szybkiego i sprawnego orzekania, miał służyć uproszczony system ich dochodzenia.

4.1.2. Trybunał stwierdza, że współcześnie przedstawione wyżej założenie, leżące u podstaw ryczałtowej rekompensaty pieniężnej towarzyszącej restytucji stosunku

zatrudnienia, w wielu przypadkach nie odpowiada rzeczywistości. Zdarza się, że procesy o przywrócenie do pracy trwają latami, czego najlepszym przykładem jest sprawa, na tle której powstało pytanie prawne. W takich wypadkach niewątpliwie część uszczerbku majątkowego, jaki dotyka zwolnionego pracownika, pozostaje bez kompensacji. Powstaje pytanie, czy w tej sytuacji art. 57 § 1 k.p. czyni zadość standardowi z art. 64 ust. 1 Konstytucji.

Zdaniem Trybunału sam fakt, że w określonych sytuacjach postępowanie, które zakończy się wyrokiem przywracającym pracownika do pracy, przedłuży się poza okres przewidziany początkowo przez ustawodawcę dla rozstrzygnięcia tego typu spraw, co pociąga za sobą brak pokrycia części uszczerbku majątkowego doznanego przez pracownika, nie może przesądzać o naruszeniu przez kwestionowany przepis art. 64 ust. 1 Konstytucji. Oceniając art. 57 § 1 k.p. z perspektywy konstytucyjnego standardu ochrony praw majątkowych należy bowiem wziąć pod uwagę wskazane niżej argumenty, dotyczące zarówno wzorca kontroli, jak i ocenianego przepisu.

4.1.3. Gdy chodzi o wzorzec kontroli, zostało już ustalone (pkt 1.2.2. uzasadnienia), że z art. 64 ust. 1 Konstytucji nie wynika zasada pełnego odszkodowania, a więc nie istnieje konstytucyjny obowiązek zapłaty – w każdej sytuacji – pełnego odszkodowania, tj. obejmującego zarówno poniesione straty – *damnum emergens*, jak i niezyskane korzyści – *lucrum cessans*. Co więcej, także w doktrynie prawa cywilnego, do którego nawiązuje sąd pytający, nie można mówić o istnieniu zasady pełnego odszkodowania w znaczeniu absolutnym (por. B. Lewaszkiewicz-Petrykowska, *Zasada pełnego odszkodowania (mity i rzeczywistość)*, [w:] *Rozprawy prawnicze. Księga pamiątkowa Profesora Maksymiliana Pazdana*, red. L. Ogieńło, W. Popiołek, M. Szpunar, Kraków 2005, s. 1082-1083; Z. Banaszczyk, [w:] *Kodeks cywilny. Tom I. Komentarz do art. 1-449¹¹*, red. K. Pietrzykowski, Warszawa 2011, s. 1341). Zasada pełnej kompensacji doznaje szeregu wyjątków. W samym kodeksie cywilnym wysokość odszkodowania może być bowiem – dla przykładu – ograniczona jedynie do tzw. ujemnego interesu umowy (art. 72 § 2, art. 387 § 2, art. 390 § 1, art. 391, art. 566 § 1 i art. 574 k.c.); poniesionych rzeczywistych strat (art. 438 k.c.); ograniczona górną granicą (np. „stokrotna należność za dostarczone mieszkanie” – art. 849 § 1 k.c.; „zwykła wartość rzeczy” – art. 788, art. 801 i art. 855 § 4 k.c.) lub może podlegać miarkowaniu (np. tzw. *ius moderandi* – art. 440 k.c.). Zmniejszenie obowiązku odszkodowawczego może wynikać z zasady *compensatio lucri cum damno*, a także zasady uwzględnienia przewidzianego w art. 362 k.c. przyczynienia się poszkodowanego. Rolę ograniczenia wysokości należnego poszkodowanemu odszkodowania spełnia w wielu wypadkach również koncepcja adekwatnego związku przyczynowego.

Wszystkie przywołane przykłady ograniczenia zakresu odszkodowania w prawie cywilnym, choć dowodzą pewnej iluzoryczności zasady pełnego odszkodowania, nie oznaczają jednak oczywiście, że limitowanie kompensacji w danym wypadku nie powinno podlegać ocenie w zakresie zgodności z zasadami konstytucyjnymi, w szczególności z punktu widzenia arbitralności ustawodawcy. W rozpatrywanej sprawie konieczne jest więc wskazanie racji leżących u podstaw rozwiązania legislacyjnego przyjętego w kwestionowanym przepisie.

4.1.4. Uzasadnienie wynikającego z art. 57 § 1 k.p. ograniczenia rekompensaty majątkowej należnej pracownikowi Trybunał rozpoczyna od przypomnienia argumentów tradycyjnie przywoływanych w nauce i orzecznictwie. W przyjętej w kodeksie pracy normatywnej koncepcji przyznaje się pracownikowi zryczałtowane świadczenie w postaci wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy bez względu na to, czy pracownik poniósł jakąkolwiek szkodę oraz bez konieczności prowadzenia postępowania dowodowego mającego na celu ustalenie jej wystąpienia lub wykazania innych przesłanek odpowiedzialności odszkodowawczej, w tym – związku przyczynowego. Pracownik

korzysta ponadto z uproszczonego i wolnego od kosztów postępowania sądowego. Przysługujące pracownikowi niewątpliwie ułatwienia w skutecznym dochodzeniu roszczenia majątkowego mają łagodzić, w pewnym przynajmniej stopniu, ewentualną stratę, jakiej pracownik doznaje, jeśli w konkretnym przypadku zryczałtowane świadczenie jest niższe od doznanego uszczerbku. Trybunał zwraca uwagę, że sąd – zasądzając na rzecz pracownika świadczenie z art. 57 § 1 k.p. – nie bierze pod uwagę żadnej ze wskazanych wyżej okoliczności, które – według kodeksu cywilnego – wpływają na zmniejszenie należnego odszkodowania. W szczególności nie uwzględnia ani przyczynienia się pracownika, ani faktu uzyskiwania przez niego dochodów w okresie braku pozostawiania z pracodawcą w stosunku pracy, co jest oczywiście korzystne dla pracownika.

4.1.5. Trybunał podkreśla jednak szczególnie wagę argumentów, które pojawiły się w zmienionym systemie społeczno-gospodarczym, w którym pracodawcami – co do zasady – są prywatni przedsiębiorcy. Nawiązując do ustaleń w kwestii wzorców kontroli, Trybunał zwraca uwagę, że – zgodnie z art. 20 Konstytucji – podstawę ustroju gospodarczego Rzeczypospolitej Polskiej stanowi „społeczna gospodarka rynkowa oparta na wolności działalności gospodarczej, własności prywatnej oraz solidarności, dialogu i współpracy partnerów społecznych”. W świetle tej zasady należy przyjąć, że obowiązujące przepisy o ochronie pracowników przed wadliwym rozwiązaniem z nimi stosunku pracy muszą brać pod uwagę nie tylko interes pracownika, ale też kontraktowy charakter stosunku pracy oraz warunki gospodarki rynkowej, w których działa typowy pracodawca, a które chronione są przez art. 22 Konstytucji. Wynika z tego kilka wniosków co do zakresu odpowiedzialności za niezgodne z prawem zwolnienie.

Po pierwsze, oceniane unormowanie kodeksu pracy jest pewną wypadkową pomiędzy regulacją umowy o pracę a regulacją umowy cywilnoprawnej. Umowa cywilnoprawna zawarta na czas nieokreślony z założenia jest bowiem umową nietrwałą, którą można wypowiedzieć w każdym czasie bez wskazania przyczyny (por. art. 365¹ k.c.). Umowa zaś o pracę zawarta na czas nieokreślony ma mieć z założenia charakter trwały, niezależny od zmieniającej się sytuacji gospodarczej i aktualnego interesu pracodawcy w kontynuowaniu zatrudnienia. Oznacza to, że pracownicze zatrudnienie, co do zasady niewątpliwie będące źródłem zysku pracodawcy, wiąże się też z określonym ryzykiem, zwłaszcza w okresie dekoniunktury czy kryzysu gospodarczego. W związku z tym Trybunał przypomina, że świadczenie pieniężne przyznawane pracownikowi przywracanemu do pracy stanowi jeden z dwóch elementów sankcji niezgodnego z prawem zwolnienia. Podstawowym jest obowiązek dalszego zatrudnienia, który to obowiązek – z punktu widzenia pracodawcy – może przedstawiać zasadniczy ciężar ekonomiczny. Przyjęcie szerokiej odpowiedzialności pracodawcy mogłoby wpłynąć na pogłębienie niechęci do zatrudnienia pracowniczego i częstszego jeszcze niż obecnie stosowania zatrudnienia cywilnoprawnego, a w każdym razie pogłębiliby tendencję do zatrudniania na czas określony. W interesie pracowników te tendencje na pewno należy minimalizować.

Po drugie, w kontekście umownego charakteru relacji pracowniczej, zakładającej pewną równowagę praw i obowiązków stron, Trybunał zwraca uwagę na ukształtowanie przez ustawodawcę rozwiązania stosunku pracy przez pracownika. Zdaniem Trybunału, zasada ograniczonego świadczenia pracodawcy nie powinna być nadmiernie poszerzana także z tego względu, że pracownik ma nieograniczoną i pełną wolność rozwiązywania za wypowiedzeniem umów o pracę, zaś w przypadku rozwiązania bez wypowiedzenia jego odpowiedzialność wobec pracodawcy ogranicza się do trzymiesięcznego wynagrodzenia (art. 61² § 1 w związku z art. 61¹ i w związku z art. 55 § 1¹ k.p.). W razie uznania niekonstytucyjności art. 57 § 1 k.p. w zakresie, w jakim wyłącza on zastosowanie przepisów prawa cywilnego, pojawiałoby się pytanie, czy pracodawca, który w związku z wadliwym rozwiązaniem przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia poniósł

szkodę wyższą niż określona w art. 61² § 1 k.p., może dochodzić uzupełniającego odszkodowania na podstawie przepisów kodeksu cywilnego. Sytuacja taka może mieć w praktyce miejsce, zwłaszcza gdy pracownik posiada szczególne kwalifikacje, często nabyte na koszt pracodawcy. W takich sytuacjach powstawałoby pytanie, czy prawo majątkowe (do odszkodowania) przysługujące pracodawcy nie powinno być chronione w pełni na podstawie art. 64 ust. 1 Konstytucji, przez dopuszczenie możliwości zasądzenia dodatkowego odszkodowania na podstawie art. 471 i nast. k.c.

Po trzecie, Trybunał przeciwstawia się zdecydowanie porównywaniu ograniczonej sankcji majątkowej z art. 57 § 1 k.p. z nieograniczoną sankcją, jaka spotyka pracownika w razie umyślnego wyrządzenia szkody pracodawcy (art. 122 k.p.). Takie porównanie, przywołane w uzasadnieniu pytania prawnego jako argument przemawiający za dopuszczeniem stosowania kodeksu cywilnego przy określaniu roszczeń zwolnionego pracownika, jest metodologicznie niepoprawne a – co ważniejsze – wprowadza w błąd co do obowiązującego stanu prawnego. Nie można bowiem porównywać obowiązku rekompensaty szkody spowodowanej niezgodnym z prawem zwolnieniem z obowiązkiem powstającym w razie wyrządzenia szkody drugiej stronie w okresie zatrudnienia, gdyż chodzi o dwie różne sytuacje. Porównania sankcji rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, jaka spotyka – z jednej strony – pracownika, z drugiej strony – pracodawcę, Trybunał dokonał powyżej. Jeśli natomiast porównujemy położenie stron w razie wyrządzenia szkody w czasie trwania stosunku pracy, to Trybunał przypomina, że pracodawca odpowiada za wszystkie szkody wyrządzone pracownikowi na zasadach ogólnych, tj. art. 471 i nast. k.c., w pełnym zakresie. Jak wyżej wskazano (pkt 3.1.6. uzasadnienia), ograniczenie odpowiedzialności za niezgodne z prawem zwolnienie jest wyjątkiem od – obowiązującej kierunkowo także w prawie pracy – zasady pełnego odszkodowania. Powoływanie art. 122 k.p., jako argumentu w dyskusji na temat konstytucyjności sankcji wadliwego zwolnienia z pracy, wprowadza zatem w błąd co do stanu prawnego, gdyż – wbrew obowiązującemu prawu – sugeruje limitowanie odpowiedzialności pracodawcy za szkody wyrządzone pracownikowi w okresie zatrudnienia.

Po czwarte, różnice w zakresie odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy związanej z wadliwym rozwiązaniem przez niego umowy o pracę w stosunku do regulacji cywilnoprawnych mają swoje uzasadnienie w charakterze i funkcjach norm prawa pracy. Trybunał w pełni podziela pogląd, że: „Prawo pracy, oczywiście genetycznie związane z prawem cywilnym, stanowi samodzielną gałąź prawa, a związki prawa pracy z prawem cywilnym niejako współlistnieją z istotnymi różnicami zachodzącymi pomiędzy stosunkami pracy a stosunkami zobowiązaniowymi prawa cywilnego. Podstawą tych różnic są odmienne funkcje społeczne, jakie nadaje się przepisom prawa cywilnego i prawa pracy. W przypadku tych ostatnich szczególne znaczenie ma bowiem kompromis partnerów społecznych i konieczność wyważenia usprawiedliwionych interesów pracodawcy i pracownika, tak by nie doszło do naruszenia symetrii ich uprawnień i obowiązków wynikających ze stosunku pracy. Odrębności te powodują konieczność oceniania charakteru prawnego stosunku pracy, a w konsekwencji także skutków niewykonania obowiązków składających się na treść tego stosunku, często odmiennie od stosunków cywilnoprawnych” (K. Terpiłowska, *Glosa do uchwały siedmiu sędziów SN z dnia 18 czerwca 2009 r., sygn. I PZP 2/09*, s. 621). Dokonany przez ustawodawcę wybór wysokości świadczenia należnego pracownikowi w związku z rozwiązaniem z nim przez pracodawcę umowy o pracę wynika ze specyfiki stosunku pracy oraz oparty został na racjonalnym kompromisie, godzącym usprawiedliwione interesy pracownika i pracodawcy (zob. szeroko M. Seweryński, *Wybrane problemy konstytucyjne kodyfikacji prawa pracy*, [w:] *Konstytucyjne problemy prawa pracy i zabezpieczenia społecznego*, red. H. Szurgacz, Wrocław 2005, s. 15-16).

Trybunał stwierdza, że – w świetle wyrażających zasady ustrojowe art. 20, art. 22 i art. 24 Konstytucji – poszukiwanie kompromisu między interesem pracowników i pracodawców wydaje się wręcz konstytucyjnym nakazem. Obowiązujące przepisy o ochronie pracowników przed wadliwym rozwiązaniem z nimi stosunku pracy muszą brać pod uwagę nie tylko interes pracownika, ale też kontraktowy charakter stosunku pracy oraz warunki gospodarki rynkowej, w których działa typowy pracodawca, a które chronione są przez art. 22 Konstytucji. Brak możliwości dochodzenia przez pracownika przywróconego do pracy uzupełniającego odszkodowania na podstawie przepisów prawa cywilnego o odpowiedzialności za nienależyte wykonanie zobowiązania (art. 471 i nast. k.c.), rozpatrywany na tle przywołanych zasad konstytucyjnych, wydaje się celowy. Trybunał Konstytucyjny w niniejszym składzie podziela pogląd, wyrażony na tle art. 47 k.p. we wcześniejszym wyroku Trybunału z dnia 2 czerwca 2003 r., sygn. SK 34/01, zgodnie z którym dyferencjacja roszczeń pracowniczych z tytułu wadliwego rozwiązania stosunku pracy ma racjonalne i społeczne uzasadnienie.

4.1.6. W konsekwencji trudno utrzymać twierdzenie, że ryczałtowe określenie wysokości świadczenia pieniężnego towarzyszące przywróceniu pracownika do pracy narusza konstytucyjną zasadę ochrony praw majątkowych. Trybunał wykazał, że art. 64 ust. 1 Konstytucji nie statuuje „prawa do pełnego odszkodowania”, w rozumieniu wynikającym z prawa cywilnego, do którego stosowania dąży sąd pytający, lecz – głosząc w sposób generalny ochronę „innych praw majątkowych” – zawiera nakaz określania zakresu ochrony prawa majątkowego stosownie do relacji umownej zachodzącej między dwoma podmiotami. W ocenianym przypadku, określenie praw pracownika musi uwzględniać prawa przysługujące pracodawcy, zwłaszcza chronione konstytucyjnie. Trybunał stwierdza zatem, że – mimo zasadniczej zmiany systemu społeczno-gospodarczego i związanej z nią sytuacji na rynku pracy – utrzymanie art. 57 § 1 k.p. w systemie prawa jest nadal uzasadnione. Nawet bowiem jeśli w konkretnym wypadku świadczenie przyznane na podstawie art. 57 § 1 k.p. nie pokrywa w pełni uszczerbku doznanego przez pracownika, ograniczenie ochrony jego praw uzasadnione jest ochroną interesu drugiej strony umowy i odpowiada konstytucyjnemu standardowi z art. 64 ust. 1 Konstytucji.

Powyższa konstatacja nie wyklucza jednak stwierdzenia niekonstytucyjności art. 57 § 1 k.p., gdyby okazało się, że przewidziany w nim zakres indemnizacji przyznanej pracownikowi narusza standard wyznaczony przez art. 24 Konstytucji odczytywany w kontekście konstytucyjnych zasad sprawiedliwości społecznej.

4.2. Zgodność art. 57 § 1 k.p. z art. 24 i art. 2 Konstytucji.

4.2.1. Trybunał Konstytucyjny zwraca uwagę, że choć przedmiotem oceny zasadniczo jest wysokość roszczenia o zapłatę, jakie ustawodawca przyznał pracownikowi, to – oceniając konstytucyjność art. 57 § 1 k.p. z perspektywy zasady ochrony pracy i sprawiedliwości społecznej (art. 24 i art. 2 Konstytucji) – nie sposób pominąć faktu współwystępowania tego roszczenia z przywróceniem pracownika do pracy. Trzeba pamiętać, że w stanie faktycznym objętym hipotezą art. 57 § 1 k.p. – po wadliwym rozwiązaniu z pracownikiem zawartej na czas nieokreślony umowy o pracę bez wypowiedzenia – nastąpiło przywrócenie pracownika do pracy, a przepis ten określa jeden z dwu elementów składających się na kompensatę uszczerbku spowodowanego rozwiązaniem umowy. Ocena konstytucyjności samego tylko świadczenia pieniężnego przewidzianego w kwestionowanym przepisie, prowadzona z pominięciem faktu jednoczesnego przywrócenia stanu poprzedniego, opierając się na fałszywym założeniu, nie mogłaby przynieść godnego akceptacji wyniku. Ochrona praw pracownika oraz trwałości jego stosunku zatrudnienia w sytuacji objętej hipotezą art. 57 § 1 k.p. odbywa się przede wszystkim przez przywrócenie go do pracy oraz możliwość dalszego pobierania

(od momentu przywrócenia do pracy) wynagrodzenia za wykonywaną pracę.

4.2.2. W orzecznictwie trafnie podkreśla się, że orzeczenie sądu pracy o przywróceniu pracownika do pracy („orzeczenie restytucyjne”), które prowadzi do ponownego zatrudnienia pracownika po zgłoszeniu przez niego gotowości niezwłocznego podjęcia pracy w ciągu 7 dni od przywrócenia do pracy (art. 48 § 1 k.p.), ma dla niego „inną wartość faktyczną i normatywną (...) od uzyskanych świadczeń odszkodowawczych, których celem jest rekompensowanie skutków trwałej utraty dotychczasowego zatrudnienia oraz potencjalnych trudności w znalezieniu innego zajęcia zarobkowego” (tak Sąd Najwyższy w uchwale siedmiu sędziów z 18 czerwca 2009 r., sygn. akt I PZP 2/09). Przywrócenie pracownika do pracy zapewnia pracownikowi ochronę socjalną, co zabezpiecza go przed możliwym wykluczeniem społecznym. W przypadku orzeczenia o przywróceniu do pracy pracownik odzyskuje bowiem zatrudnienie na poprzednich warunkach pracy i płacy, co rekompensuje mu podstawową szkodę wyrządzoną przez pracodawcę, wynikającą z pozbawienia pracownika zatrudnienia oraz środków utrzymania. Ingerencja ustawodawcy w istniejący pomiędzy pracodawcą a pracownikiem stosunek pracy ma na celu przede wszystkim ochronę pracownika przed negatywnymi skutkami rozwiązania z nim przez pracodawcę umowy o pracę. Jeżeli poszanowanie godności człowieka wymaga ochrony przed wykluczeniem społecznym, spowodowanym złą sytuacją materialną, a praca jest źródłem utrzymania, to przywrócenie pracownika do pracy eliminuje ryzyko jego społecznego wykluczenia. Ustawodawca rozwiązanie takie przyjął ze względu na specyfikę stosunku pracy i – w ocenie Trybunału – rozwiązanie to jest oczywiście zgodne z konstytucyjną zasadą ochrony trwałości tego stosunku. W szczególności Trybunał podkreśla, że walor przywrócenia do pracy jako instrumentu chroniącego interes pracownika jest niezależny od wysokości przyznanego mu poza tym świadczenia pieniężnego. Już z tego powodu można uznać, że regulacja art. 57 § 1 k.p. nie narusza wyprowadzanej z art. 24 zdanie pierwsze Konstytucji ochrony pracy. W zarysowanej perspektywie przyznane pracownikowi w art. 57 § 1 k.p. „wynagrodzenie za pracę” może być traktowane jako świadczenie uzupełniające względem podstawowego sposobu naprawienia szkody majątkowej i krzywdy istniejącej po stronie pracownika, a brak możliwości dochodzenia „uzupełniającego” i „pełnego” odszkodowania na podstawie przepisów kodeksu cywilnego nie wpływa na stabilizację zatrudnienia pracownika już przywróconego do pracy.

W ocenie Trybunału, powyższe uwagi pozwalają uznać, że o ile z poprzednio obowiązującej regulacji art. 19 ust. 1 Konstytucji Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej wprost można było wywodzić ochronę trwałości stosunku pracy, jako obowiązku utrzymywania zatrudnienia realizującego „prawo do pracy”, o tyle na tle przepisów obowiązującej Konstytucji ochrona trwałości zatrudnienia powinna być ujmowana w innej perspektywie, uwzględniającej zasadnicze zmiany gospodarcze jakie nastąpiły w kraju, w szczególności zminimalizowanie roli państwa jako pracodawcy i wolność działalności gospodarczej przysługującą prywatnym pracodawcom. Gwarantując tę wolność art. 20 oraz art. 22 Konstytucji poprzedzają przepis statuujący ochronę pracy (art. 24). Obecnie ochrona trwałości zatrudnienia musi być zatem kształtowana jako wynik kompromisu między wyrażonymi w rozdziale I Konstytucji zasadami tworzącymi fundament Rzeczypospolitej. Istnienie art. 24 Konstytucji nie przesądza więc o niekonstytucyjności przepisów kodeksu pracy, które ograniczają – w zestawieniu z przepisami prawa cywilnego – zakres roszczeń pracownika przysługujących mu w wypadku wadliwego rozwiązania z nim umowy o pracę.

4.2.3. Zdaniem Trybunału, przywołane względy przemawiają też za uznaniem zgodności kwestionowanego rozwiązania z zasadą sprawiedliwości społecznej (art. 2 Konstytucji). W dotychczasowym orzecznictwie Trybunału Konstytucyjnego wskazano, że

ocena sposobów urzeczywistniania zasady sprawiedliwości społecznej w danych warunkach wymaga zachowania przez sądownictwo konstytucyjne szczególnej powściągliwości, a Trybunał Konstytucyjny uznaje kwestionowane przepisy za niezgodne z Konstytucją jedynie wtedy, gdy naruszenie zasady sprawiedliwości społecznej nie budzi wątpliwości („jest niewątpliwe i ewidentne”) – por. orzeczenie TK z 25 lutego 1997 r., sygn. K 21/95 oraz wyrok TK z 22 czerwca 1999 r., sygn. K 5/99. Ponadto, zgodnie z wyrokiem TK o sygn. K 5/99, wykładnia ogólnego nakazu urzeczywistniania zasad sprawiedliwości społecznej musi uwzględniać treść szczegółowych norm konstytucyjnych, wśród których należy wymienić przede wszystkim art. 20 Konstytucji, a także „uwzględnienia szerokiego zakresu swobody pozostawionej ustawodawcy przy urzeczywistnianiu praw socjalnych”. Na konieczność uwzględniania art. 20 Konstytucji i wskazanych w nim kryteriów, przy próbie określania granic sprawiedliwości społecznej, wskazano także w wyroku TK z 30 stycznia 2001 r., sygn. K 17/00 (OTK ZU nr 1/2001, poz. 4).

4.2.4. Trybunał Konstytucyjny stwierdza, że – identycznie jak miało to miejsce w odniesieniu do art. 24 Konstytucji – także w świetle art. 2 Konstytucji obowiązujące przepisy o ochronie pracowników przed wadliwym rozwiązaniem z nimi stosunku pracy, realizując zasadę sprawiedliwości społecznej, muszą uwzględniać kontraktowy charakter stosunku pracy oraz warunki gospodarki rynkowej, w których działa typowy pracodawca. Wynika to z zestawienia art. 2 z art. 20 Konstytucji. Jak wskazano w wyroku z 22 czerwca 1999 r., sygn. K 5/99, sprawiedliwość społeczna wymaga trudnego w praktyce wyważenia interesów i oczekiwań potencjalnych adresatów określonych świadczeń (tu pracowników) z interesami tych, którzy je w ostatecznym rozrachunku finansują (tu pracodawców). Brak możliwości dochodzenia przez pracownika przywróconego do pracy uzupełniającego odszkodowania na podstawie przepisów kodeksu cywilnego nie stoi w sprzeczności z zasadą sprawiedliwości społecznej, pojmowaną jako dążenie do zachowania równowagi w stosunkach społecznych. Nie tworzy też niepopartych obiektywnymi racjami przywilejów dla wybranych grup obywateli (tu pracodawców). Stanowi bowiem element ustawowego kompromisu pomiędzy uregulowaniem przez ustawodawcę obowiązków pracodawcy, a regulacją uprawnień pracownika.

5. Deliktowa odpowiedzialność pracodawcy wobec pracownika.

Przeprowadzona powyżej analiza zgodności z Konstytucją art. 57 § 1 k.p. i będące jej wynikiem stanowisko Trybunału, według którego przepis ten nie narusza standardów konstytucyjnych, chociaż stanowi wyłączne źródło obowiązku naprawienia szkody, jakiej doznał pracownik na skutek niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, pozostaje bez wpływu na odpowiedzialność deliktową pracodawcy wobec pracownika. Trybunał podziela pogląd SN, wyrażony w uzasadnieniu wyroku z 4 listopada 2010 r. (sygn. akt II PK 112/10), zgodnie z którym „Odpowiedzialność za delikt ma tę cechę (walor), że nie można wyłączyć jej zastosowania przez określone «zadekretowanie», gdyż obowiązuje z mocy ustawy – art. 415 [k.c.]. Również z samej jej istoty nie może pozostawać w kolizji z odpowiedzialnością określoną w prawie pracy (art. 300 k.p.)”. Konsekwencją tego niewątpliwego spostrzeżenia jest twierdzenie, że gdy pracodawca z winy swej wyrządza szkodę pracownikowi, zobowiązany jest do jej naprawienia na zasadach ogólnych, tj. wynikających z kodeksu cywilnego i kodeksu postępowania cywilnego. Bycie pracodawcą nie stwarza immunitetu po stronie pracodawcy, ani też bycie pracownikiem nie pozbawia ochrony odszkodowawczej, jaką prawo cywilne przyznaje każdemu w razie zawinionego wyrządzenia szkody.

W modelu odpowiedzialności cywilnej, przyjętym przez polskiego ustawodawcę, możliwy jest zbieg podstaw odpowiedzialności, tj. – zgodnie z art. 443 k.c. – „Okoliczność,

że działanie lub zaniechanie, z którego szkoda wynikła, stanowiło niewykonanie lub nienależyte wykonanie istniejącego uprzednio zobowiązania, nie wyłącza roszczenia o naprawienie szkody z tytułu czynu niedozwolonego (...)”. Oznacza to, że przyjęta w niniejszym wyroku kwalifikacja niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia jako nienależytego wykonania zobowiązania nie wyłącza roszczeń pracownika opartych na przepisach regulujących czyny niedozwolone. W razie bezprawnego rozwiązania umowy o pracę zbieg odpowiedzialności kontraktowej i deliktowej, o którym mowa w art. 443 k.c., będzie – przykładowo – możliwy w przypadku, gdy zakomunikowanie nieprawdziwej przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę narusza dobra osobiste pracownika albo uwłacza jego godności. Doktryna i orzecznictwo już od dawna w takich sytuacjach dopuszczają, aby pracownik domagał się ochrony na podstawie zasad ogólnych – art. 23 i art. 24 oraz art. 448 k.c. (por. Ł. Pisarczyk, *Odszkodowanie...*, s. 18; T. Liszcz, *Odpowiedzialność odszkodowawcza...*, cz. 1, s. 7; P. Machnikowski, *Uwagi o podstawie odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy...*, s. 147; wyrok SN z 16 listopada 2000 r., sygn. akt I PKN 537/00, z glosą H. Szewczyk, „Państwo i Prawo” nr 4/2003, s. 126-129 oraz postanowienie SN z 13 lutego 2006 r., sygn. II PK 282/05, Legalis). Trybunał podkreśla ponadto, że działanie w celu wyrządzenia innej osobie szkody – choćby podejmowane w ramach stosunku zobowiązaniowego – zawsze jest kwalifikowane jako delikt (por. przykładowo uzasadnienie uchwały SN z 7 października 2009 r., sygn. akt III CZP 68/09, OSNC nr 4/2010, poz. 52; Z. Banaszczyk, [w:] *Kodeks cywilny...*, s. 1556; P. Granecki, *Zasada bezwzględnej odpowiedzialności za szkodę wyrządzoną umyślnie (według kodeksu cywilnego)*, „Studia Prawnicze” nr 3-4/2000, s. 65 i nast.).

Trybunał zwraca wreszcie uwagę, że ustawodawca – dostrzegając zapewne najczęściej występujące w praktyce naruszenia przepisów regulujących rozwiązanie stosunku pracy, które mają znamiona deliktu – wprowadził do kodeksu pracy rozwiązania gwarantujące pracownikowi uzyskanie pełnego odszkodowania (w tym zadośćuczynienia) w wypadku naruszenia nakazu równego traktowania w zatrudnieniu (dyskryminacja) lub mobbingu (por. za wielu T. Liszcz, *Odpowiedzialność odszkodowawcza...*, cz. 2, s. 2-5). Zgodnie bowiem z art. 18^{3d} k.p. osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę. Takiego samego odszkodowania może żądać pracownik, który wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę (art. 94³ § 4 k.p.).

Podsumowując Trybunał Konstytucyjny stwierdza, że pracodawca – w wypadku wyrządzenia pracownikowi szkody czynem niedozwolonym – jest zobowiązany do jej naprawienia na podstawie zasad ogólnych, których oceniany w niniejszym postępowaniu art. 57 § 1 k.p. nie wyłącza. Zdaniem Trybunału, wbrew obawom pytającego sądu, trudności dowodowe w dochodzeniu przez pracownika roszczeń w reżymie deliktowym nie mogą być uznane za nadmierne, gdyż wina – jako podstawa odpowiedzialności z tytułu czynu niedozwolonego – obejmuje wszystkie jej postaci, także winę nieumyślną.

Z tych względów Trybunał Konstytucyjny orzekł jak w sentencji.

Zdanie odrębne
sędziego TK Wojciecha Hermelińskiego
do wyroku Trybunału Konstytucyjnego
z dnia 22 maja 2013 r., sygn. akt P 46/11

Na podstawie art. 68 ust. 3 ustawy z dnia 1 sierpnia 1997 r. o Trybunale Konstytucyjnym (Dz. U. Nr 102, poz. 643, ze zm.; dalej: ustawa o TK) zgłaszam zdanie odrębne do wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 22 maja 2013 r., sygn. P 46/11.

Moim zdaniem, należało orzec, że art. 57 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94, ze zm.; dalej: k.p. lub kodeks pracy):

- w zakresie, w jakim ogranicza wysokość świadczenia należnego pracownikowi przywróconemu do pracy, jest zgodny z art. 64 ust. 1 w związku z art. 2 i w związku z art. 24 zdanie pierwsze Konstytucji;
- w zakresie, w jakim wyłącza dochodzenie przez pracownika przywróconego do pracy odszkodowania na podstawie art. 471 ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (Dz. U. Nr 16, poz. 93, ze zm.; dalej: k.c. lub kodeks cywilny) w związku z art. 300 k.p., jest niezgodny z art. 64 ust. 1 w związku z art. 2 i w związku z art. 24 zdanie pierwsze Konstytucji.

Zdanie odrębne uzasadniam następująco:

1. Dopuszczalny zakres orzekania merytorycznego.

Moim zdaniem, Trybunał Konstytucyjny błędnie zrekonstruował wskazany przez sąd pytający zakres zaskarżenia, a w rezultacie doprowadził do wydania wyroku, którego sentencja jest niespójna z uzasadnieniem.

Po pierwsze, ograniczył rozpoznanie sprawy jedynie do części zarzutów podniesionych w pytaniu prawnym (braku możliwości dochodzenia odszkodowania na podstawie art. 471 k.c. – por. cz. III, pkt 1.1.5. uzasadnienia wyroku), pomijając całkowicie drugi aspekt zaskarżonej regulacji, wyraźnie podnoszony w pytaniu prawnym – brak prawa do wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy (por. s. 4 *in fine* uzasadnienia pytania prawnego). Te elementy art. 57 § 1 k.p. zostały także wyraźnie uwypuklone przez przedstawiciela sądu pytającego podczas rozprawy, który wielokrotnie mówił o „dwóch płaszczyznach” niekonstytucyjności zaskarżonego rozwiązania, m.in. odpowiadając na pytania składu orzekającego o przedmiot kontroli i skutki ewentualnego negatywnego wyroku Trybunału Konstytucyjnego (okoliczność tę należy niemniej traktować tylko jako dodatkowy argument, ponieważ przedmiot kontroli musi być wskazany w pisemnym pytaniu prawnym, tj. postanowieniu składu sądu rozpatrującego daną sprawę – por. art. 193 Konstytucji i art. 32 ust. 1 pkt 2 ustawy o TK). Zważywszy, że Trybunał Konstytucyjny nie przewidział umorzenia postępowania w jakimkolwiek zakresie, uważam, że oznacza to nierozpoznanie części pytania prawnego, a dodatkowo powoduje naruszenie obowiązku należytego uzasadnienia podjętych rozstrzygnięć (por. art. 71 ust. 3 ustawy o TK).

Po drugie, choć sąd pytający ewidentnie kwestionował art. 57 § 1 k.p. zakresowo, nie znalazło to odpowiedniego odzwierciedlenia w sposobie sformułowania sentencji wyroku, dotyczącej tego przepisu w całości. Moim zdaniem, oznacza to wyjście poza wskazany w pytaniu prawnym zakres zaskarżenia, a więc narusza zasadę skargowości (por. art. 66 ustawy o TK). Zwracam przy tym uwagę, że pytanie prawne nie zawiera argumentów pozwalających zakwestionować art. 57 § 1 k.p. w całości – nawet więc gdyby przyjąć, że taka była intencja sądu pytającego, zakres orzekania należałoby ograniczyć do wskazanych wyżej aspektów tego przepisu, a w pozostałej części postępowanie umorzyć na podstawie art. 39 ust. 1 pkt 1 w związku z art. 32 ust. 1 pkt 4 ustawy o TK ze względu na brak uzasadnienia niekonstytucyjności innych aspektów zaskarżonego przepisu.

Reasumując, Trybunał Konstytucyjny powinien był – moim zdaniem – orzec o zgodności art. 57 § 1 k.p. z art. 64 ust. 1 w związku z art. 2 i w związku z art. 24 zdanie pierwsze Konstytucji w dwóch aspektach:

- w zakresie, w jakim ogranicza wysokość świadczenia należnego pracownikowi przywróconemu do pracy, oraz
- w zakresie, w jakim wyłącza dochodzenie innych roszczeń odszkodowawczych związanych z bezprawnym rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p.

Uważam, że tak zrekonstruowany przedmiot zaskarżenia pozwala uznać, że analizowane pytanie prawne spełnia wszelkie przesłanki dopuszczalności i w takim kształcie powinno zostać zbadane merytorycznie.

2. Brak prawa pracownika przywróconego do pracy do wynagrodzenia za pełny okres pozostawania bez pracy.

Uważam, że przewidziane w art. 57 § 1 k.p. ograniczenie roszczeń pracownika przywróconego do pracy do wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy – pod warunkiem możliwości dochodzenia innych roszczeń odszkodowawczych (por. niżej) – jest zgodne z art. 64 ust. 1 w związku z art. 2 i art. 24 zdanie pierwsze Konstytucji.

Moim zdaniem, wskazany przepis należy postrzegać jako minimum gwarancji ustawowych dla osób przywróconych do pracy, z którymi bezprawnie rozwiązano stosunek pracy. Jako swoiste „ryczałtowe” odszkodowanie ustawowe w niektórych wypadkach nie zapewnia ono pełnej rekompensaty utraconych zarobków, ale równocześnie jest oparte na pewnych korzystnych dla pracownika założeniach, takich jak brak konieczności wykazania winy pracodawcy i wysokości rzeczywiście poniesionej szkody przez pracownika, nieuwzględnianie ewentualnego przyczynienia się pracownika do bezprawnego rozwiązania z nim umowy o pracę oraz niepomniejszanie świadczenia o dodatkowe dochody uzyskiwane przez pracownika w okresie zwolnienia.

Uważam, że z tego powodu przyznanie pracownikowi przywróconemu do pracy wynagrodzenia w granicach wskazanych w art. 57 § 1 k.p. stanowi należyte wyważony kompromis między interesem pracownika i pracodawcy. Pracownikowi dostarcza ono pewnej minimalnej rekompensaty i daje poczucie zadośćuczynienia, nie promując równocześnie postaw pasywnych i braku aktywności zawodowej w okresie trwania sporu sądowego z pracodawcą. Pracodawcę mobilizuje zaś do przestrzegania zasad prawa pracy, ponieważ od odpowiedzialności wynikającej z zaskarżonego przepisu nie może on się uchylić (np. wskazując na szczególne okoliczności danej sytuacji), a równocześnie wypłacenie pracownikowi wynagrodzenia maksymalnie za 3 miesiące pozostawania bez pracy zazwyczaj nie jest dla pracodawcy nadmiernym obciążeniem finansowym. Wskazane w zaskarżonym przepisie „widelki” nawiązują do innych rozwiązań w zakresie prawa pracy (zwłaszcza maksymalnego ustawowego okresu pobierania wynagrodzenia w wypadku rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem oraz odszkodowania należnego w wypadku bezprawnego rozwiązania umowy o pracę alternatywnie do przywrócenia do pracy i prawa do wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy – por. art. 36 § 1 pkt 3 i art. 58 w związku z art. 56 k.p.). Respektują one także zasadę wyższego poziomu gwarancji dla pracowników szczególnie chronionych (por. art. 57 § 2 k.p.).

Moim zdaniem, odpowiednie zastosowanie do oceny art. 57 § 1 k.p. w analizowanym aspekcie mają ustalenia Trybunału Konstytucyjnego zawarte w wyrokach z 2 czerwca 2003 r., sygn. SK 34/01 (OTK ZU nr 6/A/2003, poz. 48) oraz 18 października 2005 r., sygn. SK 48/03 (OTK ZU nr 9/A/2005, poz. 101).

3. Brak prawa dochodzenia przez pracownika przywróconego do pracy odszkodowania na podstawie przepisów prawa cywilnego.

Zdecydowanie sprzeciwiam się pogładowi przyjętemu przez większość składu orzekającego, iż brak możliwości dochodzenia przez pracownika przywróconego do pracy odszkodowania na podstawie przepisów prawa cywilnego jest zgodny z Konstytucją.

Mam świadomość, że taka interpretacja art. 57 § 1 w związku z art. 300 k.p. jest dominująca w orzecznictwie sądów powszechnych i Sądu Najwyższego (por. analiza dokonana w cz. III, pkt 3.1. uzasadnienia wyroku), które zgodnie przyjęły, że wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy wyczerpuje roszczenia pracownika przywróconego do pracy po bezprawnym zwolnieniu. Fakt ten nie stanowi jednak argumentu przemawiającego za konstytucyjnością lub niekonstytucyjnością zaskarżonego przepisu, a jedynie wskazuje, jaka jest treść normy prawnej podlegającej badaniu przez Trybunał Konstytucyjny (por. np. postanowienie z 21 września 2005 r., sygn. SK 32/04, OTK ZU nr 8/A/2005, poz. 95; w tym kontekście przedstawiony przez Prokuratora Generalnego podczas rozprawy pogląd, że przepis ten należy interpretować w odmienny sposób w związku z wyrokiem Trybunału Konstytucyjnego z 27 listopada 2007 r., sygn. SK 18/05, OTK ZU nr 10/A/2007, poz. 128, wydaje mi się tylko niezrealizowanym postulatem).

Uważam, że takie ograniczenie roszczeń pracownika jest nieuzasadnione, a w niektórych stanach faktycznych może prowadzić do rażącego pokrzywdzenia pracownika i nieuzasadnionego uprzywilejowania pracodawcy. Jak wskazałem wyżej, prawo do wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy, przewidziane w art. 57 § 1 k.p. gwarantuje minimalny poziom ochrony praw pracownika, z którym bezprawnie rozwiązano umowę o pracę. Ma ono charakter ryczałtowy, a jego wysokość zależy od wysokości wynagrodzenia pracownika, abstrahuje więc od wysokości rzeczywistej szkody poniesionej przez pracownika. Należy zwrócić uwagę, że szkoda ta może być wyższa niż otrzymane świadczenie nawet wtedy, gdy pracownik uzyskał wynagrodzenie za cały okres faktycznego pozostawania bez pracy (czyli za maksymalnie 3 miesiące). Wynagrodzenie na podstawie art. 57 § 1 k.p. jest bowiem pracownikowi wypłacane dopiero po zakończeniu postępowania sądowego, w czasie którego często może on być pozbawiony środków do życia – ze względu na adnotację o zwolnieniu bez wypowiedzenia (np. w trybie dyscyplinarnym) w świadectwie pracy ma małe szanse na zdobycie innej pracy, a dodatkowo przez sześć miesięcy nie ma także prawa do zasiłku dla bezrobotnych (por. art. 75 ust. 1 pkt 3 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, Dz. U. z 2008 r. Nr 69, poz. 415, ze zm.). Okres pozostawania bez pracy nie jest ani okresem zatrudnienia, ani okresem uznawanym za okres zatrudnienia (nie przyjmuje się tu fikcji prawnej pozostawania w stosunku pracy), wobec czego w tym czasie pracownik nie nabywa żadnych uprawnień, które zależą od pozostawania w zatrudnieniu (np. prawo do urlopu wypoczynkowego czy nagrody jubileuszowej, prawo do ubezpieczenia zdrowotnego). Zasady jego wliczania do okresu zatrudnienia są bardzo niekorzystne dla osób, które dłużej pozostają bez pracy – zgodnie z art. 51 § 1 zdanie pierwsze k.p. osobom przywróconym do pracy do okresu zatrudnienia jest wliczany jedynie ten okres, za który otrzymały one wynagrodzenie w trybie art. 57 § 1 k.p. (czyli od 1 do 3 miesięcy). Ma to istotne skutki we wszystkich sytuacjach, w których uprawnienia pracownicze zależą od stażu pracy, np. w zakresie świadczeń emerytalnych i rentowych (okresem składkowym w rozumieniu art. 6 ust. 1 pkt 1 w związku z art. 4 pkt 5 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, Dz. U. z 2009 r. Nr 153, poz. 1227, ze zm., jest bowiem jedynie okres pozostawania bez pracy, za który przyznano wynagrodzenie, wliczony do okresu zatrudnienia na podstawie art. 51 § 1 zdanie pierwsze k.p., a nie cały okres pozostawania bez pracy – por. uchwała Sądu Najwyższego z 18 czerwca 2009 r., sygn. akt I PZP 2/09, Lex nr 499592). Dodatkowo, w niektórych wypadkach wadliwe rozwiązanie umowy o pracę pozbawia pracownika

dotychczasowych korzyści, które mógłby uzyskać w wypadku rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem lub z przyczyn dotyczących pracodawcy (np. odprawy w wypadku zwolnienia grupowego), w tym także korzyści wynikających bezpośrednio z kontynuowania zatrudnienia (np. nagrody jubileuszowe). Ponadto w sposób oczywisty bezprawne rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia może także naruszać dobra osobiste pracownika, negatywnie wpływając na jego samoocenę i postrzeganie przez współpracowników.

Moim zdaniem, powyższe argumenty dowodzą konieczności umożliwienia bezprawnie zwolnionym pracownikom dostępu do rekompensaty wykraczającej poza ustawowe minimum gwarantowane przez art. 57 § 1 k.p. Jest to tym bardziej konieczne, że w wyroku o sygn. SK 18/05 Trybunał Konstytucyjny przyznał takie prawo w związku z alternatywnym roszczeniem pracownika w wypadku bezprawnego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia (odszkodowaniem na podstawie art. 58 k.p.). Utrzymanie obecnej wykładni zaskarżonego przepisu jest nie do pogodzenia z założeniem, że obydwie metody wynagradzania pracownikowi bezprawnego zwolnienia (odszkodowanie na podstawie art. 58 k.p. oraz przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy w granicach określonych w art. 57 § 1 k.p.) są równorzędne – zdecydowanie może bowiem zniechęcać pracowników do kontynuowania zatrudnienia u dotychczasowego pracodawcy, pomimo że to właśnie wydawałoby się najbardziej logiczną konsekwencją rozwiązania stosunku pracy z naruszeniem prawa.

Sąd pytający w pytaniu prawnym wskazał, że właściwe byłoby tutaj żądanie odszkodowania za niewykonanie umowy na podstawie art. 471 k.c. (z tego powodu w proponowanej przeze mnie sentencji wyroku jedynie to roszczenie zostało uwzględnione – por. art. 66 ustawy o TK), ale nie można wykluczyć także dochodzenia przez pracownika odpowiedzialności deliktowej pracodawcy na podstawie art. 415 k.c. (obie te formy Trybunał Konstytucyjny dopuścił na tle odszkodowania na podstawie art. 58 k.p. w powołanym wyroku o sygn. SK 18/05).

Uważam, że roszczenia odszkodowawcze z kodeksu cywilnego stanowią konieczne dopełnienie rozwiązań przewidzianych w art. 57 § 1 k.p., które tylko pod takim warunkiem mogą zostać uznane za zgodne z Konstytucją (por. wyżej). W ten sposób ochrona pracownika przed bezprawnym zwolnieniem z pracy zostanie należycie zagwarantowana, a ryzyko świadomego wybierania przez pracodawcę tego rozwiązania jako bardziej „opłacalnego” ekonomicznie (bo np. w danym stanie faktycznym rozwiązanie umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia rodziłoby konieczność np. wypłaty nagrody jubileuszowej, odprawy albo powodowałoby wejście pracownika w przedemerytalny okres ochronny, gdy jego zwolnienie jest utrudnione) zostanie zminimalizowane. Zastosowanie procedur odszkodowawczych przewidzianych w kodeksie cywilnym nie wiąże się też z ryzykiem niesprawiedliwego i nadmiernego obciążenia pracodawcy – w postępowaniach o odszkodowanie na podstawie art. 471 k.c. i art. 415 k.c. nie obowiązują już bowiem preferencje dla pracownika charakterystyczne dla roszczeń wynikających z art. 57 § 1 k.p. Pomijając szczegółowe różnice między przesłankami odpowiedzialności deliktowej i kontraktowej, należy wskazać, że w obu wypadkach konieczne jest wystąpienie zdarzenia rodzącego odpowiedzialność (czyn niedozwolony, niewykonanie lub nienależyte wykonanie zobowiązania przez dłużnika), szkody (w wypadku odpowiedzialności kontraktowej – uszczerbku majątkowego) oraz związku przyczynowego między tymi czynnikami. Uwzględnione mogą być różne okoliczności wpływające na zasadność i wysokość roszczeń, takie jak przyczynienie się pracownika do powstania szkody, zakaz nadużycia praw podmiotowych, stopień i postać winy (jeżeli to ona byłaby przesłanką odpowiedzialności pracodawcy), a postępowanie dowodowe jest prowadzone na zasadach ogólnych (łącznie z zasadami dotyczącymi ciężaru dowodu).

Otwarcie pracownikowi możliwości korzystania z uzupełniających roszczeń cywilnoprawnych wobec pracodawcy powinno więc prowadzić do ustalenia zakresu odpowiedzialności na poziomie adekwatnym do negatywnych konsekwencji bezprawnego rozwiązania stosunku pracy, a obowiązujące w prawie cywilnym zasady w wystarczający sposób zabezpieczają prawa obu stron tego stosunku.

Inaczej niż większość składu orzekającego, uważam, że do oceny art. 57 § 1 k.p. w powyższym zakresie odpowiednie zastosowanie powinny mieć argumenty przytoczone przez Trybunał Konstytucyjny we wspomnianym już wyroku o sygn. SK 18/05. Podzielał jedynie stanowisko Trybunału Konstytucyjnego wyrażone w uzasadnieniu niniejszego wyroku (por. cz. III, pkt 4.1.5. uzasadnienia wyroku), że metodologicznie niepoprawne jest ogólne porównywanie ograniczonej wysokości odpowiedzialności pracodawcy wobec pracownika przywróconego do pracy po bezprawnym zwolnieniu (por. art. 57 § 1 k.p.) z nieograniczoną odpowiedzialnością pracownika za umyślne wyrządzenie szkody pracodawcy, bez względu na jej okoliczności (por. art. 122 k.p.). Przepisy te nie są bowiem swoimi typowymi odpowiednikami – co do zasady ekwiwalentem roszczeń pracownika przywróconego do pracy po bezprawnym zwolnieniu (por. art. 57 § 1 k.p.) są bowiem roszczenia przysługujące pracodawcy w analogicznej sytuacji, tj. gdy pracownik bezpodstawnie rozwiązał stosunek pracy bez wypowiedzenia albo bez dochowania jakichkolwiek formalności porzucił pracę, narażając pracodawcę na negatywne konsekwencje, np. w postaci dezorganizacji pracy. W tego typu wypadkach kodeks pracy przewiduje szczególne zasady odszkodowania jedynie wtedy, gdy przyczyną wadliwego rozwiązania stosunku pracy przez pracownika bez wypowiedzenia był bezpodstawny zarzut ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika (por. art. 55 § 1¹ k.p.), a więc pracownik odszedł w trybie natychmiastowym z pracy, mimo że pracodawca nie dopuścił się zarzucanych mu czynów (należy zwrócić uwagę, że przesłanką odszkodowania nie jest natomiast złamanie przez pracownika innych zasad wypowiedzania umów o pracę, np. niedochowanie formy pisemnej). Zgodnie z art. 61² § 1 k.p. w takiej sytuacji pracodawcy przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia pracownika za okres wypowiedzenia, a w wypadku rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy – w wysokości wynagrodzenia za okres 2 tygodni, a realizacja tego roszczenia nie stanowi nadużycia prawa w rozumieniu art. 8 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z 7 marca 2012 r., sygn. akt II PK 240/11, Lex nr 1170241). Pracodawca – podobnie jak pracownik w analogicznej sytuacji – nie może natomiast w takim wypadku żądać dodatkowego odszkodowania na podstawie przepisów prawa cywilnego (por. M. Gersdorf, uwagi do art. 61² § 1 k.p., [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. Z. Salwa, Warszawa 2008, s. 326-327; W. Muszalski, uwagi do art. 61² § 1 k.p., [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. W. Muszalski, Warszawa 2011, s. 227; W. Sanetra, uwagi do art. 61² § 1 k.p., [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. J. Iwulski, W. Sanetra, Warszawa 2011, s. 497-298; K. Jaśkowski, uwagi do art. 61² § 1 k.p., [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K. Jaśkowski, E. Maniewska, Warszawa 2012, s. 265; K. W. Baran, uwagi do art. 61² § 1 k.p., [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K. W. Baran, Warszawa 2012, s. 425). Jest sporne, czy możliwość taka istnieje, gdy pracownik odszedł z pracy bez dokonania jakiejkolwiek czynności prawnej, tj. porzucił pracę (tezę taką stawia m.in. L. Florek, uwagi do art. 61² § 1 k.p., [w:] *Kodeks Pracy. Komentarz*, red. L. Florek, Warszawa 2012, Lex; na możliwość zastosowania w takiej sytuacji odszkodowania z art. 61² § 1 k.p. – w zależności od okoliczności danej sprawy – zwrócił uwagę Sąd Najwyższy w wyroku z 7 czerwca 2011 r., sygn. akt II PK 320/10, Lex nr 1095827 oraz Minister Pracy i Polityki Społecznej – por. *Odpowiedź podsekretarza stanu w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej – z upoważnienia ministra – na interpelację nr 4794/VII kadencja*

Sejmu w sprawie uregulowania w Kodeksie pracy przepisów dotyczących sankcji za porzucenie przez pracownika stanowiska pracy z 24 maja 2012 r.

<http://www.sejm.gov.pl/sejm7.nsf/InterpelacjaTresc.xsp?key=6B19F39A>;

dalej: interpelacja). Jeżeli zaś pracownik naruszył zasady rozwiązywania umów o pracę bez wypowiedzenia zawarte w art. 55 § 1 k.p. („Pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia, jeżeli zostanie wydane orzeczenie lekarskie stwierdzające szkodliwy wpływ wykonywanej pracy na zdrowie pracownika, a pracodawca nie przeniesie go w terminie wskazanym w orzeczeniu lekarskim do innej pracy, odpowiedniej ze względu na stan jego zdrowia i kwalifikacje zawodowe”), pracodawca może żądać odszkodowania na zasadach ogólnych określonych w kodeksie cywilnym (por. K. W. Baran, *op. cit.*, s. 424). Przyjmuje się przy tym, że zasady odpowiedzialności pracownika za nadużycie prawa do rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia, przewidziane w art. 61² § 1 k.p., wyłączają odpowiedzialność materialną za szkodę wyrządzoną nieumyślnym działaniem pracownika, nie stoją natomiast na przeszkodzie domaganiu się przez pracodawcę naprawienia szkody wyrządzonej umyślnie przez naruszenie przez pracownika zasad wypowiedzania umów o pracę (por. K. Jaśkowski, *op. cit.*, s. 265 oraz stanowisko Ministra Pracy i Polityki Społecznej w cytowanej wyżej interpelacji) – zgodnie z art. 122 k.p. naprawienie szkody powinno wtedy nastąpić w pełnej wysokości. W takim wypadku asymetria między skutkami rozwiązania stosunku pracy na skutek bezprawnego działania pracodawcy i pracownika jest bardzo wyraźna, co stanowi istotny argument za przyznaniem pracownikom prawa do żądania uzupełniającego odszkodowania na podstawie przepisów kodeksu cywilnego.

4. Uwagi do uzasadnienia wyroku.

Na zakończenie chciałbym zasygnalizować także najważniejsze zastrzeżenia wobec niektórych tez szczegółowych, zawartych w uzasadnieniu wyroku.

Po pierwsze, mam wątpliwości co do wywodów na temat charakteru świadczenia uregulowanego w art. 57 § 1 k.p. („wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy”, przyznawanego w wypadku przywrócenia do pracy pracownika zwolnionego bez wypowiedzenia z naruszeniem prawa), które – moim zdaniem – są wewnątrznie sprzeczne i nieprzekonujące. Większość składu orzekającego stanowczo twierdzi (odmiennie np. niż Prokurator Generalny podczas rozprawy), że ma ono „charakter kompensacyjny, a nie represyjny” (por. zwłaszcza cz. III, pkt 2.4.3. uzasadnienia wyroku), a równocześnie zastrzega, że „taka kwalifikacja prawna [tego świadczenia] nie oznacza, że nałożony na pracodawcę obowiązek zadośćuczynienia roszczeniu pracownika nie spełnia innych funkcji” (por. cz. III, pkt 2.5.1. uzasadnienia wyroku). Uważam, że właściwe byłoby potraktowanie „wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy”, o którym mowa w art. 57 § 1 k.p., jako świadczenia *sui generis* o charakterze mieszanym (hybrydowym), pełniącym funkcję kompensacyjną z punktu widzenia pracownika oraz represyjną i prewencyjną z punktu widzenia pracodawcy (por. podobnie o alternatywnym odszkodowaniu na podstawie art. 58 k.p. w wyroku o sygn. SK 18/05), w którym można odnaleźć zarówno elementy odszkodowania za złamanie umowy o pracę, jak i odszkodowania oraz zadośćuczynienia za wyrządzenie pracownikowi szkody (materialnej i niematerialnej). Kwestia ta nie wydaje mi się przy tym aż tak zasadnicza, jak przyjął to w ślad za Prokuratorem Generalnym Trybunał Konstytucyjny (por. cz. III, pkt 2.4. uzasadnienia wyroku Trybunału Konstytucyjnego). Rzeczywiście przy założeniu jednolitego charakteru świadczenia przewidzianego w art. 57 § 1 k.p. łatwiej byłoby ocenić możliwość zastosowania uzupełniających roszczeń z kodeksu cywilnego (uznanie, że ma ono charakter „deliktowy”, pozwalałoby na przykład przyjąć, że odpowiedzialność kontraktowa pracownika za bezprawne rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia w

ogóle nie jest uregulowana w kodeksie pracy, wobec czego art. 300 k.p. bez wątpienia pozwalałaby na zastosowanie art. 471 k.c., natomiast stanowisko o czysto „kontraktowym” charakterze tego roszczenia wykluczałoby możliwość sięgnięcia do art. 471 k.c.). Abstrahując już od wadliwości merytorycznej takiej oceny analizowanego „wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy”, ustalenia w tym zakresie nie zwalniałyby Trybunału Konstytucyjnego od konieczności oceny zakwestionowanego rozwiązania. Zgodnie z powszechnym i jednolitym orzecnictwem sądowym, art. 57 § 1 k.p. (bez względu na to, jakiego typu roszczenie statuuje) wyłącza możliwość dochodzenia przez pracownika dodatkowych roszczeń na podstawie kodeksu cywilnego (por. podsumowanie orzecnictwa, zawarte w cz. III, pkt 3. uzasadnienia wyroku), a więc problem postawiony przez sąd pytający wymaga rozstrzygnięcia.

Po drugie, nie bardzo rozumiem, na jakiej podstawie Trybunał Konstytucyjny uznał, że ustawodawca zakładał, że świadczenie przewidziane w art. 57 § 1 k.p. ma w pełnym zakresie kompensować wyrządzony pracownikowi uszczerbek majątkowy, spowodowany bezprawnym rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia (por. cz. III, pkt 4.1.1. uzasadnienia wyroku). Teza ta nie została uzasadniona powołaniem historii legislacyjnej tego przepisu i – jak zresztą stwierdza sam Trybunał Konstytucyjny (por. cz. III, pkt 4.1.2. uzasadnienia wyroku) – jest zupełnie oderwana od obecnej rzeczywistości (znanej także ustawodawcy, który – w celu utrzymania tego założenia – powinien był już dawno dokonać nowelizacji zakwestionowanego przepisu, na marginesie można wskazać, że obecny na rozprawie przedstawiciel Sejmu nie potrafił przekonująco wyjaśnić braku aktywności legislacyjnej w tym zakresie). Dodatkowo wydaje mi się ona sprzeczna z samą ideą „ryczałtowego” odszkodowania przyznawanego w trybie uproszczonym, które ze swej istoty jest pewnym kompromisem między interesem pracodawcy oraz pracownika, nie realizując w pełni żadnego z nich.

Po trzecie, zdecydowanie sprzeciwiam się stwierdzeniu zawartemu w uzasadnieniu wyroku (przejętemu bez komentarza w ślad za poglądem doktryny), że „przyjęcie szerokiej odpowiedzialności pracodawcy [tj. wykraczającej poza minimum z art. 57 § 1 k.p.] mogłoby wpłynąć na pogłębienie niechęci do zatrudnienia pracowniczego i częstszego jeszcze niż obecnie stosowania zatrudnienia cywilnoprawnego” (cz. III, pkt 4.1.5. uzasadnienia wyroku). Taki skutek mogłoby mieć co najwyżej proponowane przez sąd pytający zniesienie (lub nadmierne podwyższenie) limitu „ryczałtowego” wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, którego wpływ na realizację konstytucyjnej zasady ochrony pracy (por. art. 24 Konstytucji) rzeczywiście byłby niejednoznaczny. Realizacja natomiast drugiego (moim zdaniem słusznego) postulatu sądu pytającego, tj. otwarcie możliwości dochodzenia przez pracownika uzupełniającego odszkodowania na podstawie przepisów kodeksu cywilnego, tego typu ryzyka nie powoduje.

Z powyższych powodów zgłoszenie zdania odrębnego uznałem za konieczne.

Zdanie odrębne
sędzi Teresy Liszcz
do wyroku Trybunału Konstytucyjnego
z dnia 22 maja 2013 r., sygn. akt P 46/11

Na podstawie art. 68 ust. 3 ustawy z dnia 1 sierpnia 1997 r. o Trybunale Konstytucyjnym (Dz. U. Nr 102, poz. 643, ze zm.) zgłaszam zdanie odrębne do wskazanego wyroku, w którym Trybunał Konstytucyjny uznał, że art. 57 § 1 ustawy z dnia

26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94, ze zm.; dalej: k.p. lub kodeks pracy) jest zgodny z art. 64 ust. 1 w związku z art. 2 i w związku z art. 24 zdanie pierwsze Konstytucji. Inaczej niż Trybunał, uważam bowiem, że zaskarżony przepis, rozumiany tak jak przedstawiono to w uzasadnieniu wyroku, jest niezgodny ze wszystkimi wskazanymi wzorcami konstytucyjnymi.

UZASADNIENIE

1. Przede wszystkim zwracam uwagę, że z uzasadnienia pytania prawnego oraz z oświadczenia przedstawiciela pytającego sądu na rozprawie wynika jednoznacznie, iż przedmiotem zaskarżenia nie jest sam art. 57 § 1 k.p., lecz tenże przepis w związku z art. 300 k.p., rozumiany w ten sposób, że „wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy”, o którym w nim mowa, wyczerpuje roszczenia pracownika przywróconego do pracy z powodu rozwiązania z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracodawcę z naruszeniem przepisów prawa i wyłącza możliwość dochodzenia dalszych roszczeń z tego tytułu na podstawie – odpowiednio stosowanych przez art. 300 k.p. – przepisów ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (Dz. U. Nr 16, poz. 93, ze zm.; dalej: kodeks cywilny).

2. Moim zdaniem, art. 57 § 1 k.p. nie reguluje kwestii naprawienia szkody wyrządzonej pracownikowi przez pracodawcę wskutek bezprawnego rozwiązania z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia lecz ustanawia jedną z sankcji wadliwości tej czynności prawnej. Zwracam uwagę, że kodeks pracy (prawo pracy) nie przewiduje sankcji nieważności ani bezskuteczności *ex lege* wadliwych czynności prawnych rozwiązujących stosunek pracy – nawet wypowiedzenie dokonane z oczywistym i rażącym naruszeniem prawa bądź też rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia jest skuteczne i prowadzi do zakończenia stosunku pracy.

Jednakże, gdy czynności takiej dokonał pracodawca, pracownik może dochodzić, stosownie do okoliczności sprawy, roszczenia zmierzającego do utrzymania stosunku pracy lub jego restytucji i „wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy” albo roszczenia o „odszkodowanie”. W przypadku sprzecznego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracodawcę w grę może wchodzić przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach i związane z nim „wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy”, o którym mowa w zaskarżonym art. 57 § 1 k.p., albo „odszkodowanie”, określone w art. 58 k.p.

Świadczenie majątkowe przysługujące przywróconemu do pracy pracownikowi nie jest, mimo swojej nazwy, wynagrodzeniem, gdyż nie przysługuje za pracę, lecz za czas niewykonywania pracy, a nawet pozostawania poza stosunkiem pracy.

Nie jest ono również odszkodowaniem, gdyż prawo do niego nie jest uzależnione od istnienia szkody u pracownika (może on je otrzymać także wtedy, gdyby następnego dnia po bezprawnym zwolnieniu go z pracy podjął u innego pracodawcy pracę niegorzej opłacaną), a w przypadku zaistnienia szkody, wysokość świadczenia nie zależy od jej wartości.

Należy przy tym zwrócić uwagę, że „wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy”, potraktowane przez Trybunał jako ryczałtowe odszkodowanie, należy się tylko wówczas, gdy przywrócony do pracy wyrokiem sądu pracownik rzeczywiście podjął pracę u pracodawcy, do którego go przywrócono. Jeżeli, po przywróceniu go do pracy, nie podjął pracy – i to niezależnie od przyczyn tego stanu rzeczy – nie ma, na gruncie art. 57 § 1 k.p., prawa do owego „odszkodowania”, także w sytuacji, gdy przez dłuższy czas pozostawał bez pracy i bez wynagrodzenia i ewentualnie poniósł inne szkody związane z

bezprawnym zwolnieniem go z pracy ze skutkiem natychmiastowym. Gdyby to było rzeczywiście odszkodowanie, to zachowanie poszkodowanego pracownika, które nastąpiło po prawomocnym wyroku przywracającym go do pracy, niemające żadnego wpływu na powstanie szkody ani jej rozmiar, nie powinno mieć znaczenia dla istnienia jego roszczenia o to „odszkodowanie”.

Istotne jest również to, że dochodzenie przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach i związanego z nim roszczenia o „wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy” albo odszkodowanie z tytułu bezprawnego rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia jest ograniczone drastycznie krótkimi terminami. Zgodnie z art. 264 § 2 k.p. pozew o te roszczenia pracownik powinien wnieść do sądu pracy w ciągu 14 dni od dnia doręczenia zawiadomienia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, pod rygorem utraty roszczenia (w przypadku wypowiedzenia termin ten jest jeszcze krótszy – wynosi 7 dni od dnia doręczenia pisma wypowiadającego umowę o pracę). Tymczasem roszczenia ze stosunku pracy, w tym roszczenia odszkodowawcze, co do zasady, przedawniają się z upływem 3 lat od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne (art. 291 § 1 k.p.), a porównywalne co do charakteru roszczenie pracodawcy o odszkodowanie z tytułu nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia pod zarzutem ciężkiego naruszenia podstawowego obowiązku pracodawcy wobec pracownika – mogą być dochodzone w ciągu roku od dnia, kiedy pracodawca dowiedział się o powstaniu szkody (art. 291 § 2¹ w związku z art. 291 § 2 k.p.) Znaczenia tej regulacji nie zmienia to, że na podstawie art. 265 § 1 k.p., sąd pracy, na wniosek pracownika, powinien przywrócić uchybiony termin, jeśli pracownik nie dokonał – bez swej winy – czynności rozwiązującej w ustawowym terminie.

Te wszystkie cechy świadczenia majątkowego uregulowanego w art. 57 § 1 k.p., moim zdaniem, przesądzają o tym, że nie może ono być uznane za rekompensatę szkody, którą pracownik poniósł w następstwie bezprawnego zwolnienia go z pracy w trybie natychmiastowym.

3. Należy więc przyjąć, że w istocie stanowi ono sankcję wobec pracodawcy za naruszenie obowiązku przestrzegania przepisów prawa regulujących rozwiązanie stosunku pracy. Ten obowiązek nie jest tylko obowiązkiem pracodawcy wobec pracownika lecz przede wszystkim obowiązkiem państwa, które z mocy art. 24 Konstytucji ma chronić pracę. „Chronić pracę” to znaczy, według mnie, chronić pracowników i inne osoby zarabiające na utrzymanie przez pracę wykonywaną osobiście na rzecz innych podmiotów (pracodawców), ze względu na ich słabszą pozycję wobec pracodawców.

Z uwagi na treść art. 24 Konstytucji można określić stosunki pracy i inne stosunki zatrudnienia za prywatnoprawne stosunki zobowiązaniowe „pod szczególnym nadzorem państwa”. Poza nierównością stron tych stosunków uzasadnieniem dla tego państwowego nadzoru jest ich szczególna waga ekonomiczna i społeczna – praca z jednej strony jest głównym źródłem bogactwa narodu i państwa, a z drugiej wyłącznym lub co najmniej głównym źródłem utrzymania milionów rodzin. Możliwość realizowania się przez pracę jest też silnie związana z godnością człowieka (art. 30 Konstytucji).

Ważnym aspektem państwowej ochrony pracy jest ochrona trwałości stosunku pracy, będąca istotnym elementem prawa do pracy. Prawo do pracy, rozumiane jako prawo zarabiania na utrzymanie własną, swobodnie wybraną pracą, jest jednym z podstawowych praw człowieka, nierozzerwalnie związanym z prawem do życia i z godnością człowieka. Wyrażają ją: Powszechna Deklaracja Praw Człowieka (art. 23 ust. 1), Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych (Dz. U. z 1977 r. Nr 38, poz. 169 – art. 6 ust. 1), Europejska Karta Społeczna (Dz. U. z 1999 r. Nr 8, poz. 67, ze zm. – cz. I pkt 1 i cz. II art. 4) oraz Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej (art. 15). Karta Praw

Podstawowych w art. 30 stanowi ponadto, że „Każdy pracownik ma prawo do ochrony w przypadku nieuzasadnionego zwolnienia z pracy, zgodnie z prawem Unii oraz ustawodawstwami i praktykami krajowymi”. Jest bowiem oczywiste, że ochrona prawa do pracy polega między innymi na tym, aby osoba, która już znalazła miejsce pracy, nie mogła być go pozbawiona bez ważnej przyczyny lub z naruszeniem przepisów prawnych.

Ustawodawca polski, działając zgodnie ze swymi powinnościami, wskazał enumeratywnie czynności prawa służące do rozwiązywania stosunku pracy, określił ich treść, formę oraz skutki. Ustanowił też tzw. powszechną ochronę przed wypowiedaniem umów o pracę zawartych na czas nieokreślony (uważanych za podstawę stałego zatrudnienia), polegającą na obowiązku uzasadnienia wypowiedzenia przez pracodawcę i konsultacji zamiaru wypowiedzenia z organizacją związkową, a także silniejszą ochronę, przysługującą w związku ze szczególną sytuacją osobistą pracownika lub z pełnieniem przez niego funkcji publicznej – w postaci uzależnienia wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia od zgody właściwego podmiotu na dokonanie tej czynności rozwiązującej, bądź w postaci zakazu wypowiedzenia albo rozwiązania jego stosunku.

Skuteczność tej ochrony zależy w przeważającej mierze od sankcji, które grożą pracodawcy za naruszenie regulujących ją przepisów. Wyłączne, w zasadzie, sankcje stanowią „Uprawnienia pracownika w razie nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę” (dział drugi, rozdział II, oddział 4 kodeksu pracy) oraz „Uprawnienia pracownika w razie niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia” (dział drugi, rozdział II, oddział 6 kodeksu pracy). Są to uprawnienia o charakterze niemajątkowym (uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne oraz przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach) i uprawnienia majątkowe (wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy oraz odszkodowanie).

Wypowiedzenie przez pracodawcę stosunku pracy lub rozwiązanie go bez wypowiedzenia z rażącym naruszeniem przepisów prawa pracy jest dodatkowo sankcjonowane karą grzywny, jako wykroczenie przeciwko prawom pracownika, na podstawie art. 281 pkt 3 k.p.

Jednym z uprawnień majątkowych, sankcjonujących bezprawne rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia przez pracodawcę jest roszczenie o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, przysługujące – z mocy zaskarżonego art. 57 § 1 k.p. – pracownikowi przywróconemu do pracy, pod warunkiem, że podejmie pracę u pracodawcy, u którego został do pracy przywrócony. Ta ustawowa sankcja, mimo że w przypadku, gdy pracownik przez jakiś czas po bezprawnym rozwiązaniu stosunku pracy pozostawał bez pracy, pełni także funkcję kompensacyjną, nie jest jednak, jak była już o tym mowa, odszkodowaniem. Kwestie odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika (inaczej niż odpowiedzialność pracownika wobec pracodawcy, której poświęcony jest dział piąty kodeksu pracy) nie zostały kompleksowo uregulowane w kodeksie pracy (ani też w ogóle w prawie pracy), toteż w przypadku, gdy tej regulacji w prawie pracy brak (a tak jest – według mnie – gdy chodzi o szkody spowodowane bezprawnym rozwiązaniem stosunku pracy przez pracodawcę), należy – przez art. 300 k.p. – stosować odpowiednio przepisy Kodeksu cywilnego o obowiązku naprawienia szkody.

Tak zinterpretowany art. 57 § 1 k.p. w związku z art. 300 k.p., jako niezamykający drogi dochodzenia pełnego naprawienia szkody na podstawie przepisów kodeksu cywilnego, powinien być uznany za zgodny ze wskazanymi w sprawie wzorcami konstytucyjnymi.

4. Jednakże w praktyce sądowej, w tym w orzecznictwie Sądu Najwyższego, utrwalilo się inne rozumienie tego przepisu – jako wyczerpującego roszczenia pracownika z tytułu bezprawnego rozwiązania stosunku pracy i wyłączającego możliwość dochodzenia przez niego dalszych roszczeń na podstawie odpowiednio stosowanych, przez art. 300 k.p., przepisów kodeksu cywilnego.

Taką treść zaskarżonego przepisu powinien więc oceniać Trybunał Konstytucyjny, zgodnie z utrwaloną w jego orzecznictwie zasadą (zob. np. postanowienie TK z 21 września 2005 r., sygn. SK 32/04, OTK ZU nr 8/A/2005, poz. 95), i tak też uczynił. Uznając art. 57 § 1 k.p. za przepis regulujący wyczerpująco kwestię naprawienia szkody wyrządzonej pracownikowi przez bezprawne zwolnienie go z pracy w trybie natychmiastowym, Trybunał w niniejszym wyroku orzekł, że jest on zgodny ze wszystkimi przywołanymi przez pytający sąd wzorcami konstytucyjnymi.

Trybunał Konstytucyjny zastrzegł jednocześnie w uzasadnieniu wyroku, że w przypadku, gdy zachowanie pracodawcy polegające na bezprawnym rozwiązaniu stosunku pracy nosi znamiona deliktu, pracownik może dochodzić roszczeń z tytułu cywilnoprawnej odpowiedzialności deliktowej.

Stanowczo nie zgadzam się z przyjętą przez Trybunał Konstytucyjny wykładnią zaskarżonego przepisu i z rozstrzygnięciem o jego konstytucyjności. Moim zdaniem, tak rozumiany art. 57 § 1 k.p. jest niezgodny przede wszystkim z art. 2 i art. 24, a także z art. 64 ust. 1 i 2 Konstytucji (z zastrzeżeniem, że wnioskodawca wskazał jako wzorzec kontroli tylko ust. 1 art. 64 Konstytucji).

Niezgodność z art. 64 ust. 1 i 2 Konstytucji polega na tym, że art. 57 § 1 k.p. w przyjętym przez Trybunał Konstytucyjny znaczeniu nie chroni prawa pracownika do odszkodowania za szkodę wyrządzoną przez pracodawcę. Wprawdzie, zgodnie z orzecznictwem Trybunału Konstytucyjnego, Konstytucja nie gwarantuje poszkodowanemu w każdym przypadku pełnego odszkodowania, jednakże pełne odszkodowanie jest wytyczną kierunkową dla ustawodawcy i dla organów stosujących prawo. Odstąpienie od tej wytycznej należy traktować w kategoriach wyjątku, który powinien być uzasadniony potrzebą ochrony innych konstytucyjnych wartości, mających pierwszeństwo przed prawem pracownika do naprawienia szkody wyrządzonej mu bezprawnym działaniem pracodawcy. Trybunał Konstytucyjny nie wykazał, aby taka sytuacja zachodziła w niniejszej sprawie.

Jednakże według mnie wzorcami ważniejszymi od art. 64 Konstytucji w tej sprawie są: art. 2 Konstytucji w części wyrażającej zasadę sprawiedliwości społecznej oraz art. 24. O znaczeniu art. 24 ust. 2 Konstytucji jako źródła obowiązku władz publicznych sprawowania ochrony pracy, w tym ochrony trwałości stosunku pracy, była mowa wcześniej. Pozbawienie pracownika możliwości dochodzenia pełnego odszkodowania za bezprawne pozbawienie go miejsca pracy przez pracodawcę jest zaprzeczeniem zasady ochrony pracy z art. 24 Konstytucji.

Zaskarżony przepis jest też, moim zdaniem, niewątpliwie sprzeczny z art. 2 Konstytucji w części wyrażającej zasadę sprawiedliwości społecznej. Naruszenie tej zasady występuje tu w dwóch aspektach: w relacjach między pracownikami oraz między pracownikiem a pracodawcą. W tym pierwszym aspekcie polega na tym, że świadczenie ustalone zgodnie z art. 57 § 1 k.p. otrzyma zarówno ten bezprawnie zwolniony w trybie natychmiastowym pracownik, który nie poniósł żadnej szkody majątkowej lub poniósł szkodę nieznaczną (gdyż niezwłocznie podjął następną pracę, wynagradzaną nie gorzej od utraconej), jak i ten, którego szkoda znacznie przewyższa wysokość tego świadczenia.

W relacji pracodawca – pracownik niesprawiedliwość ocenianej regulacji prawnej polega na tym, że dokonanie przez pracodawcę z naruszeniem prawa czynności prawnej o skutkach dla pracownika tak drastycznych, jak rozwiązanie umowy o pracę bez

wypowiedzenia, spotyka się z tak łagodną sankcją, jaką jest obowiązek zapłaty utraconego wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy i nie więcej niż za 3 miesiące. Rozwiązanie bez wypowiedzenia nie tylko bowiem pozbawia pracownika natychmiast miejsca pracy, ale też utrudnia mu znalezienie innej pracy i uzyskanie świadczeń dla bezrobotnych (zasiłku i świadczenia przedemerytalnego), jeżeli nastąpiło na podstawie art. 52 k.p. (z winy pracownika).

Należy przy tym zaznaczyć, że zaskarżony przepis obowiązuje bez zmian od 1975 r., chociaż po 1989 r. radykalnie zmieniły się warunki społeczno-ekonomiczne. W okresie PRL, osoba zwolniona z pracy na ogół nie miała trudności ze znalezieniem innej pracy, chyba, że w grę wchodziły względy polityczne. Poza tym sądy pracy, a wcześniej komisje rozjemcze i komisje odwoławcze ds. pracy rozstrzygały stosunkowo szybko sprawy o przywrócenie do pracy, co sprawiało, że świadczenie z art. 57 § 1 k.p. pokrywało w całości lub w znacznej części szkodę wynikającą z pozostawania bez pracy. Dzisiaj z reguły stanowi ono symboliczną raczej sankcję dla pracodawcy i równie symboliczną quasi-nawiązkę dla pozbawionego pracy pracownika.

Z tych względów czułam się w obowiązku złożyć zdanie odrębne.