



Sygn. akt I PK 104/15

## **WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 5 kwietnia 2016 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jolanta Frańczak (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Bogusław Cudowski

SSN Piotr Prusinowski

w sprawie z powództwa A. W.  
przeciwko Wojewódzkiemu Parkowi [...]o odszkodowanie,  
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń  
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 5 kwietnia 2016 r.,  
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Apelacyjnego  
z dnia 12 grudnia 2014 r.,

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi  
Apelacyjnemu do ponownego rozpoznania i orzeczenia o  
kosztach postępowania kasacyjnego.**

### **UZASADNIENIE**

Powód A. W. domagał się od strony pozwanej Wojewódzkiego Parku [...] zasądzenia na jego rzecz na podstawie art. 415 k.c. w związku z art. 300 k.p. kwoty 109.704,21 zł tytułem odszkodowania za szkodę jaką poniósł na skutek utraty

wynagrodzenia przysługującego z tytułu pełnienia funkcji członka rady nadzorczej pozwanej Spółki za okres od dnia 12 listopada 2009 r. do dnia 29 maja 2012 r.

W uzasadnieniu pozwu wskazał, że w dniu 28 września 2009 r. otrzymał od strony pozwanej oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Jednocześnie uchwałą nadzwyczajnego zgromadzenia wspólników z dnia 15 października 2009 r. doszło do zmiany statutu pozwanej Spółki, stosownie do której członkiem rady nadzorczej wybranym przez pracowników mogła być jedynie osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę. W konsekwencji powód otrzymał pismo z dnia 12 listopada 2009 r. o odwołaniu go z funkcji członka rady nadzorczej. Gdyby nie te działania, pełniłby funkcję członka rady nadzorczej do końca III kadencji, czyli do dnia 29 maja 2012 r. Wówczas doszło do podjęcia uchwały przez zwyczajne walne zgromadzenie w przedmiocie zatwierdzenia sprawozdania finansowego za rok obrotowy 2011 i wygasał mandat członka rady nadzorczej III kadencji. A zatem do tego dnia otrzymywałby wynagrodzenie z tytułu pełnienia funkcji członka rady nadzorczej w dochodzonej pozwem wysokości, a poniesiona przez niego szkoda polegała na nieuzyskaniu spodziewanej korzyści (*lucrum cessans*). Zdaniem powoda, wyrządzona mu szkoda powstała w wyniku bezprawnego działania organu zarządzającego pozwanej Spółki bowiem prawomocnym wyrokiem Sądu Rejonowego – Sądu Pracy w C. z dnia 22 sierpnia 2012 r., sygn. akt V P .../11, został on przywrócony do pracy u strony pozwanej na poprzednich warunkach.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy w K. wyrokiem z dnia 19 marca 2014 r. oddalił powództwo oraz zasądził od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 3.600 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. Ze względu na chorobę sędziego referenta nie sporządzono uzasadnienia wyroku.

Od powyższego wyroku apelację wywiódł powód zarzucając naruszenie prawa materialnego - art. 415 k.c. w związku z art. 300 k.p. przez ich niezastosowanie, mimo że strona pozwana ponosi odpowiedzialność za szkodę wyrządzoną mu bezprawnym zachowaniem, polegającym na zamierzonym naruszeniu przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia, co zostało ostatecznie potwierdzone prawomocnym wyrokiem sądu pracy przywracającym powoda do pracy na poprzednich warunkach. W ocenie powoda,

rozwiązanie umowy o pracę stanowiło źródło jego szkody, gdyż było ono zawinione, zaś pełnienie funkcji członka rady nadzorczej w pozwanej Spółce odbywa się za wynagrodzeniem. Skoro odwołanie go ze stanowiska członka rady nadzorczej wywołało szkodę w postaci utraconego przez niego zysku z tego tytułu, to uzasadniona jest odpowiedzialność strony pozwanej na podstawie art. 415 k.c. w związku z art. 300 k.p. Powód wskazał, że zgodnie z orzeczeniem Trybunału Konstytucyjnego z dnia 27 listopada 2007 r., SK 18/05 (OTK-A 2007 nr 10, poz. 128) podstawą prawną uzupełniającej odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy w razie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 52 § 1 k.p.) są przepisy Kodeksu cywilnego o odpowiedzialności deliktowej (art. 415 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Co prawda orzeczenie to jest wiążące tylko w odniesieniu do art. 58 k.p., niemniej jednak powinno być brane pod uwagę w procesie wykładni pozostałych przepisów Kodeksu pracy.

Sąd Apelacyjny – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 2 grudnia 2014 r. oddalił apelację.

Sąd Apelacyjny w pierwszej kolejności podniósł, że regulacje Kodeksu cywilnego dotyczące naprawienia szkody (art. 363 k.c.), jak zresztą każde inne uregulowanie tego Kodeksu, nie może być w mechaniczny sposób przenoszone na grunt przepisów prawa pracy, właściwych do rozpoznania niniejszej sprawy. W szczególności nie można dopuszczać stosowania przepisów Kodeksu cywilnego w ramach stosunku pracy tam, gdzie prowadziłyby to do poszerzania granic odpowiedzialności pracodawcy czy pracownika poza ramy wyznaczone przez Kodeks pracy lub inne akty prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. bez wyraźnego oparcia normatywnego. Przepisy Kodeksu pracy (art. 56 - art. 61) w sposób wyczerpujący regulują kwestie związane z uprawnieniami pracownika w razie niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia, z zastrzeżeniem wynikającym z tak zwanego zakresowego wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 27 listopada 2007 r., SK 18/05. W wyroku tym stwierdzono, że art. 58 k.p. rozumiany w ten sposób, iż wyłącza dochodzenie innych, niż określone w art. 58 k.p., roszczeń odszkodowawczych, związanych z bezprawnym rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia, jest niezgodny z art. 64 ust. 1 w związku z art. 2 Konstytucji RP. Tym samym jedynie w przypadku

zasądzenia na rzecz pracownika, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia w sposób niezgodny z prawem, odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia na podstawie art. 56 k.p. w związku z art. 58 k.p., pracownik może skutecznie zgłaszać roszczenia odszkodowawcze, mające oparcie w odpowiednio stosowanych unormowaniach Kodeksu cywilnego. Oznacza to, że roszczenie powoda wywodzone z faktu odwołania go ze stanowiska członka rady nadzorczej w związku z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia jest pozbawione podstawy prawnej. Ponadto obecne postępowanie zostało zainicjowane w sytuacji, gdy toczyło się jeszcze postępowanie o przywrócenie powoda do pracy w pozwanej Spółce. Dlatego, już w dacie wniesienia pozwu w niniejszej sprawie, powód powinien był zdawać sobie sprawę, że jego powództwo „odszkodowawcze” - przy założeniu osiągnięcia przez niego pożądanego rozstrzygnięcia w sprawie o przywrócenie do pracy - nie będzie mogło być oceniane przez pryzmat regulacji art. 58 k.p., lecz art. 57 k.p. Jest to szczególnie istotne albowiem art. 58 k.p. ma zastosowanie jedynie w przypadku orzeczenia odszkodowania, o którym mowa w art. 56 k.p. Podstawę prawną roszczenia odszkodowawczego w przypadku orzeczenia przez sąd pracy o przywróceniu do pracy na poprzednich warunkach pracownika, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów w tym trybie, stanowi art. 57 k.p. Zgodnie z tym przepisem, pracownikowi podejmującemu 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. Porównując art. 57 k.p. z art. 363 k.c. Sąd Apelacyjny stwierdził, że Kodeks pracy wprowadza restytucję jako zasadę naprawienia szkody, przyznając dodatkowo prawo do limitowanego wynagrodzenia. W tej sytuacji wybór powoda zawęził granice jego roszczeń, wyraźnie wskazując ich podstawę prawną w postaci art. 57 k.p. limitującego granice odpowiedzialności pracodawcy. Sąd Apelacyjny uwypuklił, że przepis ten został uznany przez Trybunał Konstytucyjny za zgodny z Konstytucją RP wyrokiem z dnia 22 maja 2013 r., P 46/11 (OTK-A 2013 nr 4, poz. 42). Z tych względów odwoływanie się przez powoda do art. 58 k.p., z uwzględnieniem wykładni tego przepisu dokonanej

wyrokiem Trybunału Konstytucyjnego z dnia 27 listopada 2007 r., SK 18/05, nie mogło zostać uznane za pozwalające na uwzględnienie powództwa.

Powód w całości zaskarżył wyrok Sądu drugiej instancji skargą kasacyjną, w której zarzucił naruszenie prawa materialnego, a mianowicie art. 415 k.c. w związku z art. 300 k.p. przez ich niezastosowanie i przyjęcie, że przepis ten nie mógł znaleźć zastosowania w sprawie w związku z wyczerpującą regulacją uprawnień pracownika w razie niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia zawartą w art. 56-61 k.p., podczas gdy brak jest normatywnych podstaw do wyłączenia odpowiedzialności pracodawcy za szkodę, jeżeli rozwiązanie umowy o pracę stanowiło jednocześnie delikt w rozumieniu art. 415 k.c. Zdaniem skarżącego, oba roszczenia z art. 56 k.p., a to o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, jak i o odszkodowanie mają charakter kompensacyjny. Mają na celu wyrównanie szkody wyrządzonej pracownikowi przez naruszenie obowiązku umownego, polegające na niezgodnym z prawem rozwiązaniu stosunku pracy. Charakteru tych roszczeń nie przekreśla fakt ich limitowania. Stąd w razie wyrządzenia pracownikowi szkody czynem niedozwolonym dopuszczalne jest poszukiwanie przez bezprawnie zwolnionego pracownika ochrony prawnej na podstawie przepisów ogólnych dotyczących odpowiedzialności odszkodowawczej, znajdujących się w Kodeksie cywilnym, których art. 57 § 1 k.p. ani też ogólne zasady prawa pracy (art. 300 k.p.) nie wyłączają. Wynika to wprost z uzasadnienia wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 22 maja 2013 r., P 46/11.

Skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi Apelacyjnemu do ponownego rozpoznania oraz orzeczenia o kosztach postępowania.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną strona pozwana wniosła o jej oddalenie w całości oraz zasądzenie na jej rzecz kosztów postępowania kasacyjnego motywując swoje stanowisko tym, że skarżący nie wykazał winy pozwanej, szkody, jej wysokości oraz adekwatnego związku przyczynowego pomiędzy szkodą a działaniem bądź zaniechaniem strony pozwanej.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Rozważając zasadność przedstawionego w skardze zarzutu naruszenia prawa materialnego w pierwszej kolejności wskazać należy, że uprawnienia pracownika w razie niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia zostały przez ustawodawcę określone w Rozdziale II, Oddział 6 Kodeksu pracy. Zgodnie z art. 56 k.p. pracownik, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie, którego wysokość określa art. 58 k.p. W myśl tego przepisu - w brzmieniu obowiązującym do dnia 22 lutego 2016 r. - odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Jeżeli rozwiązano umowę o pracę zawartą na czas określony albo na czas wykonania określonej pracy, odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej niż za 3 miesiące. Pracownikowi przysługuje prawo wyboru pomiędzy tymi roszczeniami, gdyż mają one w założeniu równorzędny charakter. Pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy stosownie do treści art. 57 § 1 k.p. przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za 3 miesiące i nie mniej niż za 1 miesiąc. Do 2007 r. jednolicie przyjmowano, że roszczenia pracownika z tytułu wadliwego rozwiązania z nim stosunku pracy przez pracodawcę zostały w sposób wyczerpujący uregulowane w Kodeksie pracy i brak podstaw do sięgania tu do przepisów Kodeksu cywilnego z mocy art. 300 k.p. Wobec tego uznawano, że art. 58 k.p. ma charakter samoistny i wyczerpuje kompensatę szkody jakiej doznał pracownik wskutek wadliwego zwolnienia z pracy w trybie natychmiastowym. Trybunał Konstytucyjny wyrokiem z dnia 27 listopada 2007 r., SK 18/05 (OTK-A 2007 nr 10, poz. 128 z glosą Anny Musiał, PIP 2008 nr 12, poz. 126) orzekł, że art. 58 w związku z art. 300 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy rozumiany w ten sposób, że wyłącza dochodzenie innych, niż określone w art. 58 Kodeksu pracy, roszczeń odszkodowawczych, związanych z bezprawnym rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia, jest niezgodny z art. 64 ust. 1 w związku z art. 45 ust. 1 i art. 77 ust. 2 Konstytucji RP.

W orzecznictwie i literaturze prawa pracy, po wydaniu przez Trybunał Konstytucyjny wyroku z dnia 27 listopada 2007 r., SK 18/05, został zaprezentowany pogląd, zgodnie z którym dopuszczono możliwość domagania się przez pracownika zasądzenia od pracodawcy odszkodowania uzupełniającego na podstawie art. 415 k.c. w związku z art. 300 k.p. i nie miało przy tym znaczenia, czy pracownik został przywrócony do pracy i przyznano mu wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, czy też zasądzone na jego rzecz odszkodowanie na podstawie art. 58 k.p. W obu tych przypadkach uznano, że może on domagać się odszkodowania na podstawie przepisów ogólnych Kodeksu cywilnego o odpowiedzialności deliktowej. Odpowiedzialność taką uzasadnia (przy spełnieniu pozostałych przesłanek) działanie pracodawcy polegające na zamierzonym (umyślnym) naruszeniu przepisów o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Pracownik obowiązany jest wówczas wykazać wszystkie przesłanki odpowiedzialności pracodawcy wynikające z art. 415 k.c. (por. między innymi wyroki Sądu Najwyższego z dnia 28 stycznia 2009 r., I PK 135/08, OSNP 2010 nr 15-16, poz. 188; z dnia 22 czerwca 2010 r., I PK 38/10, OSNP 2011 nr 23-24, poz. 290; z dnia 18 sierpnia 2010 r., II PK 28/10, OSNP 2011 nr 23-24, poz. 296 z glosą A. Drozda, OSP 2012 nr 4, s. 240 oraz z glosą M. Bednarz Monitor Prawa Pracy 2012 nr 8, s. 442; z dnia 4 listopada 2010 r., II PK 112/10, LEX nr 707870; z dnia 1 kwietnia 2011 r., II PK 238/10, LEX nr 898417; z dnia 22 listopada 2012 r., I PK 113/12, LEX nr 1619132 oraz M. Gersdorf, Otwarte drzwi dla odpowiedzialności cywilnej pracodawcy za wadliwe zwolnienie pracownika – i co dalej, PiZS 2008 nr 1; E. Sochacka, Odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, Monitor Prawa Pracy 2010 nr 3, s. 163-164; K. Wielichowska – Opalska, Odpowiedzialność majątkowa pracodawcy w razie niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę, PiZS 2010 nr 5, s. 22-29; W. Ostaszewski, Ustalenie rozmiarów szkody majątkowej w przypadku wadliwego rozwiązania umowy o pracę w trybie natychmiastowym, PiZS 2012 nr 6, str. 18-23; W. Sanetra, Odszkodowanie cywilne za wadliwe rozwiązanie umowy o pracę – czyli o poglądach nadal godnych uwagi, (w) Problemy zatrudniania we współczesnym ustroju pracy, Księga jubileuszowa na 55 – lecie pracy naukowej i dydaktycznej Profesora Włodzimierza Piotrowskiego, red. Z. Niedbała i M. Skąpski, Poznań 2009 r., s. 177-183).

Nie budzi więc wątpliwości, że w przypadku niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia pracownik, na rzecz którego sąd pracy zasądził odszkodowanie w wysokości określonej w art. 58 k.p. może domagać się naprawienia szkody wyrządzonej mu przez pracodawcę w pełnej wysokości na zasadach przewidzianych w przepisach Kodeksu cywilnego. Ustanowione w art. 58 k.p. odszkodowanie stanowi bowiem swoiste minimum, nieumożliwiające późniejsze występowanie z dalej idącymi roszczeniami odszkodowawczymi dochodzonymi na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego.

Kolejnym orzeczeniem, w którym Trybunał Konstytucyjny zajmował się określeniem rozmiaru świadczeń przysługujących pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów prawa i dokonał on wyboru roszczenia o przywrócenie do pracy, był wyrok z dnia 22 maja 2013 r., P 46/11 (OTK-A 2013 nr 4, poz. 42 z glosą Karola Kuliga, Monitor Prawa Pracy 2013 nr 12, s. 666-669). Trybunał uznał w nim, że art. 57 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy jest zgodny z art. 64 ust. 1 w związku z art. 2 i w związku z art. 24 zdanie pierwsze Konstytucji RP. Przeprowadzając analizę zgodności z Konstytucją art. 57 § 1 k.p. w uzasadnieniu wyroku wskazano, że przepis ten, chociaż stanowi wyłączenie źródła 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 podzielił pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w uzasadnieniu wyroku z dnia 4 listopada 2010 r., II PK 112/10 (LEX nr 707870), 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 istoty nie może pozostawać w kolizji z odpowiedzialnością określoną w prawie pracy (art. 300 k.p.). Konsekwencją tego nie budzącego wątpliwości spostrzeżenia jest twierdzenie, że gdy pracodawca z winy swej wyrządza szkodę pracownikowi zobowiązany jest do jej naprawienia na zasadach ogólnych, 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. Trybunał



Konstytucyjny stwierdził, że przyjęta w wyroku z dnia 22 maja 2013 r., P 46/11, 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 przypadku zbiegu podstaw odpowiedzialności. Podsumowując, pracodawca – w wypadku wyrządzenia pracownikowi szkody czynem niedozwolonym – jest zobowiązany do jej naprawienia na podstawie przepisów ogólnych, których oceniany art. 57 § 1 k.p. nie wyłącza (por. również postanowienie Trybunału Konstytucyjnego z dnia 23 września 2014 r., SK 26/12, OTK-A 2014 nr 8, poz. 100).

Przenosząc powyższe uwagi na płaszczyznę rozpoznawanej sprawy zauważyć należy, że skarżący zgłaszając roszczenie odszkodowawcze, jako podstawę materialnoprawną powództwa wskazał art. 415 k.c. w związku z art. 300 k.p. Zarzucił, że pozwana Spółka w związku z bezprawnym rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia wyrządziła mu szkodę, która polega na utracie wynagrodzenia z tytułu pełnienia funkcji członka rady nadzorczej, a nie utraty zarobku, który uzyskałby, gdyby umowa o pracę nie została rozwiązana. Według skarżącego statut pozwanej Spółki został zmieniony celowo, aby z uwagi na rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia nie mógł pełnić funkcji członka rady nadzorczej. Oznacza to, że delikt pracodawcy w postaci bezprawnego rozwiązania umowy o pracę wyrządził mu szkodę również w stosunku prawnym łączącym go jako członka rady nadzorczej z pozwaną Spółką, nie tylko w umownym stosunku pracy. Sąd Najwyższy konsekwentnie prezentuje pogląd, że członkostwo w radzie nadzorczej jest szczególnym stosunkiem organizacyjnym (korporacyjnym), który jest niezależny od umownego stosunku pracy. Również wypłata wynagrodzenia członkowi rady nadzorczej z tytułu pełnionej funkcji nie wynika ze stosunku umownego, lecz stanowi element treści stosunku organizacyjnego istniejącego między spółką a członkiem rady nadzorczej od chwili jego powołania w skład tego organu (por. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 30 stycznia 2014 r., III CZP 104/13, OSNC 2014 nr 11, poz. 110 oraz wyroki Sądu Najwyższego z dnia 28 czerwca 2011 r., II PK 5/11, LEX nr 996968; z dnia 19 czerwca 2012 r., II UK 282/11, LEX nr 1229811; z dnia 18 grudnia 2002 r., I PK 296/02, Prawo Pracy 2003 nr 7-8, poz. 49).

W okolicznościach sprawy nie ma więc podstaw do uznania, że wybór roszczenia restytucyjnego i w konsekwencji prawomocny wyrok sądu pracy przywracający skarżącego do pracy u strony pozwanej na poprzednich warunkach wykluczają *a priori* możliwość sięgania do przepisów Kodeksu cywilnego. Sąd Najwyższy już w wyroku z dnia 16 listopada 2000 r., I PKN 537/00 (OSNP 2002 nr 11, poz. 269 z glosą Heleny Szewczyk, PiP 2003 nr 4, s. 126-129) przyjął, że uregulowania w zakresie rozwiązywania stosunków pracy przez pracodawców wykluczają możliwość sięgania do przepisów prawa cywilnego przewidujących ochronę dóbr osobistych, chyba że w związku z rozwiązaniem stosunku pracy pracodawca naruszył jakieś dobro zwalnianego pracownika, które pozostaje poza zakresem stosunku pracy, a tym samym w istocie podejmuje działania niemieszczące się w ukształtowanej przez ustawodawcę formie i treści stosunku pracy. Z powyższego wynika więc oczywista konkluzja, że wadliwe rozwiązanie stosunku pracy przez pracodawcę może wyrządzić pracownikowi szkodę także w innych dobrach pozostających poza stosunkiem pracy, a bez wątpienia poza stosunkiem pracy pozostaje członkostwo w radzie nadzorczej i należne z tego tytułu wynagrodzenie. W takim wypadku, jeśli celem działania pracodawcy rozwiązującego stosunek pracy bez wypowiedzenia jest wyrządzenie pracownikowi szkody może on dochodzić odszkodowania na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego. Innymi słowy nie można z góry założyć, tak jak czyni to Sąd drugiej instancji, że jedynie w przypadku zasądzenia na rzecz pracownika odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia na podstawie art. 56 k.p. w związku z art. 58 k.p., pracownik taki może skutecznie zgłaszać roszczenia odszkodowawcze mające oparcie w przepisach Kodeksu cywilnego. Warto w tym miejscu zauważyć, że Trybunał Konstytucyjny w uzasadnieniu postanowienia z dnia 23 września 2014 r., SK 26/12, zaprezentował pogląd, że świadczenie wynikające z art. 57 § 1 k.p. nie ma charakteru ryczałtowego odszkodowania *ex delicto* i tym samym nie ma pierwszeństwa stosowania przed ogólnymi przepisami o odpowiedzialności deliktowej. Świadczenie to ma charakter kontraktowy. Tymczasem Sąd drugiej instancji nie dokonując jakichkolwiek ustaleń i nie dysponując ustaleniami Sądu pierwszej instancji z uwagi na niesporządzenie uzasadnienia do wyroku uznał, że odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy

w związku z przywróceniem skarżącego do pracy jest w każdym przypadku wyłączona przez przepis art. 57 § 1 k.p. Wobec tego nie odniósł się do przesłanek, które stanowią o odpowiedzialności deliktowej pracodawcy (art. 415 k.c. w związku z art. 300 k.p.) uzasadniających dochodzone w rozpoznawanej sprawie przez skarżącego odszkodowanie. Pamiętać przy tym należy, że zgodnie z ogólnymi regułami rozkładu ciężaru dowodu, w przypadku odpowiedzialności deliktowej, opartej na art. 415 k.c. w związku z art. 300 k.p., to na pracowniku ciąży wówczas obowiązek wykazania okoliczności uzasadniających odpowiedzialność odszkodowawczą pracodawcy z tytułu wyrządzenia szkody. Wyrok przywracający pracownika do pracy na poprzednich warunkach automatycznie nie oznacza istnienia winy po stronie pracodawcy.

Sąd Najwyższy w swoim orzecznictwie wielokrotnie wskazywał, że zastosowanie przepisów prawa materialnego do niedostatecznie ustalonego przez sąd drugiej instancji stanu faktycznego lub w przypadku, gdy wyrok sądu drugiej instancji nie zawiera ustaleń faktycznych odnoszących się do przesłanek stosowanej normy prawa materialnego, oznacza wadliwą subsumcję i uzasadnia zarzut kasacyjny naruszenia prawa materialnego (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 11 marca 2003 r., V CKN 1825/00, LEX nr 784216; z dnia 10 marca 2011 r., II PK 241/10, LEX nr 817524; z dnia 5 września 2012 r., IV CSK 76/12, LEX nr 1229815; z dnia 5 października 2012 r., IV CSK 89/12, LEX nr 1275008; z dnia 10 kwietnia 2014 r., II UK 393/13, LEX nr 1475166).

Z tych względów Sąd Najwyższy na podstawie art. 398<sup>15</sup> k.p.c. oraz art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398<sup>21</sup> k.p.c. orzekł jak w sentencji wyroku.