



Sygn. akt III PK 156/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 9 września 2015 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Krzysztof Staryk (przewodniczący)

SSN Dawid Miąsik

SSN Zbigniew Myszka (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa Z. B. i M. D.
przeciwko "F. " Spółce Akcyjnej w L.
o odszkodowanie i zadośćuczynienie ,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 9 września 2015 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w L.
z dnia 27 listopada 2013 r.,

**uchyla zaskarżony wyrok w pkt 1 i 2 w części zasądzającej od
strony pozwanej na rzecz powodów odszkodowania i
zadośćuczynienia za naruszenie ich dóbr osobistych i w tym
zakresie sprawę przekazuje Sądowi Okręgowemu do ponownego
rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Pozwana F. S.A. skargą kasacyjną zaskarżyła wyrok Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 27 listopada 2013 r. w części zasądzającej na rzecz powoda Z. B. odszkodowanie w kwocie 15.516,55 zł za szkodę majątkową wyrządzoną wskutek naruszenia jego dóbr osobistych oraz zadośćuczynienia w kwocie 35.000 zł za doznaną przezeń krzywdę z tego samego tytułu, a ponadto w części zasądzającej na rzecz powoda M. D. odszkodowanie w kwocie 15.454,65 zł za szkodę majątkową wyrządzoną wskutek naruszenia jego dóbr osobistych i zadośćuczynienia w kwocie 33.000 zł za doznaną przezeń krzywdę z tego samego tytułu. Zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła naruszenie prawa materialnego przez jego błędną wykładnię: 1. art. 23, 24 i 448 k.c. w związku z art. 300 k.p., przez bezpodstawne przyjęcie, że pozwana rozwiązując stosunki pracy bez wypowiedzenia z winy powodów naruszyła ich dobra osobiste w sposób uzasadniający zasądzenie na ich rzecz odszkodowań i zadośćuczynień z tego tytułu. Tymczasem pozwana działała w przekonaniu co do legalności i zasadności zastosowanego trybu rozwiązania stosunków pracy z powodami, tj. zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa i w wykonaniu jej praw podmiotowych, a działania te nie miały na celu wyrządzenia powodom szkody, ale wyłącznie ochronę interesów pozwanej, co wyłączało przesłankę bezprawności, warunkującą odpowiedzialność z tytułu naruszenia dóbr osobistych (art. 24 § 1 k.c.). Pojęcie „bezprawności” w rozumieniu tego przepisu nie wynika z rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów w rozumieniu art. 56 k.p., ale wymaga przesłanki bezprawności w rozumieniu art. 24 § 1 k.c., tj. wykazania, że zamiarem pozwanej było podanie okoliczności obiektywnie nieprawdziwych w celu poniżenia powodów w opinii publicznej lub narażenia ich na utratę zaufania potrzebnego w działalności menedżerskiej oraz świadomości sprawcy, że przytoczone przezeń okoliczności były nieprawdziwe, co w niniejszej sprawie nie miało miejsca. Ponadto art. 23 k.c. i 24 k.c. nie stanowią samodzielnych podstaw odpowiedzialności odszkodowawczej za szkody majątkowe lub krzywdy wyrządzone naruszeniem dóbr osobistych, gdyż odsyłają w tym zakresie do zasad ogólnych, a tym samym powodowie powinni wykazać wszystkie przesłanki odpowiedzialności odszkodowawczej z art. 415 k.c., w tym również wysokość szkody oraz działanie pozwanej z zamierzonym (umyślnym) naruszeniem

przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia, prowadzącym do naruszenia ich dóbr osobistych, 2. art. 23 k.c. i art. 24 k.c. w związku z art. 300 k.p. oraz art. 58 k.p. w związku z art. 56 k.p., przez uznanie, że odszkodowania zasądzone na rzecz powodów na podstawie art. 58 k.p. nie podlegały zaliczeniu na poczet roszczeń odszkodowawczych za naruszenie ich dóbr osobistych, dochodzonych w oparciu o przepisy Kodeksu cywilnego. Skarżąca wniosła o uchylenie wyroku Sądu Okręgowego w zaskarżonej części i jego zmianę punkcie 1, przez obniżenie zasądzonej od na rzecz Z. B. kwoty 67.799,71 zł do kwoty 17.283,16 zł oraz w punkcie 2 wyroku poprzez obniżenie zasądzonej na rzecz powoda M. D. kwoty 65.032,81 zł do kwoty 16.578,16 zł oraz zasądzenie od powodów na rzecz pozwanego kosztów procesu za wszystkie instancje według norm przepisanych, względnie - o uchylenie wyroku w zaskarżonej części i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania za wszystkie instancje.

W sprawie tej ustalono, że powód Z. B. od dnia 16 listopada 2009 r. pełnił w pozwanej funkcję prezesa zarządu. Od tego samego dnia został zatrudniony u pozwanego na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na tym stanowisku pracy. Natomiast M. D. pełnił od dnia 24 sierpnia 2009 r. funkcję członka zarządu pozwanej i tej daty był zatrudniony na wymienionym stanowisku na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony.

W dniu 23 lutego 2011 r. w W. odbyło się nadzwyczajne walne zgromadzenie akcjonariuszy pozwanej, które podjęło uchwały o odwołaniu powodów ze składu zarządu pozwanej. Natomiast 1 marca 2011 r. pozwana rozwiązała z nimi umowy o pracę bez wypowiedzenia, oba o analogicznym brzmieniu (dalej również jako „Oświadczenia”). Oświadczenia te zostały wręczone powodom z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, polegającego na „naruszeniu art. 377 k.s.h. oraz narażeniu pracodawcy na znaczną szkodę, w związku z zawieraniem w imieniu Spółki umowami”. Pozwana zarzucała, że powodowie działający jako reprezentanci Spółki podpisali niekorzystne umowy z C. Sp. z o.o. na doradztwo w zakresie komercjalizacji nieruchomości będących własnością Spółki, znajdujących się w G. (umowa z dnia 20 maja 2010 r. oraz umowa z dnia 23 lipca 2010 r.) oraz umowę

pośrednictwa sprzedaży nieruchomości położonej w M. (umowa z dnia 1 grudnia 2010 r.)”. Ponadto Spółka reprezentowana przez powodów objęła 100% emisji obligacji komercyjnych wyemitowanych przez spółkę T. S.A. za kwotę 2.000.000 zł, bez należytego zabezpieczenia swojej wiarygodności, gdyż kontrahent zobowiązał się jedynie do ustanowienia hipoteki w przypadku, gdyby wykupienie obligacji nie nastąpiłoby zgodnie z warunkami emisji obligacji. Tego rodzaju działania naraziły pozwana Spółkę na szkodę znacznych rozmiarów.

Wyrokiem z dnia 28 lutego 2013 r. Sąd Rejonowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych stwierdził niezgodność z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 k.p. i zasądził od pozwanej na rzecz: 1. powoda Z. B. kwotę 89.119,66 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 17 czerwca 2011 r. do dnia zapłaty, w pozostałej części powództwo oddalił oraz dodatkowo kwotę 4.395,24 zł tytułem częściowego zwrotu opłaty od pozwu, a także kwotę 4.698 zł tytułem zwrotu części kosztów zastępstwa procesowego; 2. powoda M. D. kwotę 88.706,50 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 17 czerwca 2011 r. do dnia zapłaty, w pozostałej części powództwo oddalił, oraz dodatkowo kwotę 4.361,40 zł tytułem częściowego zwrotu opłaty od pozwu i kwotę 4.860 zł tytułem zwrotu części kosztów zastępstwa procesowego. Sąd nakazał także ściągnąć od strony pozwanej na rzecz Skarbu Państwa kwotę 8.846,45 zł tytułem zwrotu części nieuiszczonych wydatków, w pozostałej części nieuiszczone koszty sądowe przejął na rachunek Skarbu Państwa, a wyrokowi w pkt I nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 17.238,16 zł oraz w pkt IV do kwoty 16.578,16 zł. Na zasądzoną na rzecz powoda Z. B. kwotę składały się następujące sumy: 17.283,16 zł – odszkodowania na podstawie art. 56 k.p. w związku z art. 58 k.p.; 8.940,87 zł – dalszego odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za marzec 2011 r.; 12.379,08 zł – odszkodowania za utraconą odprawę; 15.516,55 zł - odszkodowania za szkodę majątkową wyrządzoną powodowi wskutek naruszenia jego dóbr osobistych w postaci „dobrego imienia, czci i renomy dobrego menedżera” za okres „pół roku po dyscyplinarnym zwolnieniu” i 35.000 zł - zadośćuczynienia za doznaną przez krzywdę z tego samego tytułu.

W przypadku M. D. na zasądzoną kwotę składały się: 16.578,16 zł kodeksowego odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę

bez wypowiedzenia a podstawie art. 56 k.p. w związku art. 58 k.p.; 11.796,73 zł – dalszego odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za marzec 2011 r.; 11.876,06 zł – za utracona odprawę; 15.454,65 zł - odszkodowania za szkodę majątkową wyrządzoną wskutek naruszenia jego dóbr osobistych w postaci „dobrego imienia, czci i renomy dobrego menedżera” za okres „pół roku po dyscyplinarnym zwolnieniu” i 33.000 zł zadośćuczynienia za krzywdę z tego samego tytułu.

Sąd Rejonowy uznał, że rozwiązania umów o prace wskutek naruszenia jego dóbr osobistych w postaci „dobrego imienia, czci i renomy dobrego menedżera” za okres „pół roku po dyscyplinarnym zwolnieniu” z powodami nie miały legalnych ani uzasadnionych podstaw, ponieważ powodowie działali w granicach dopuszczalnego ryzyka prowadzenia działalności gospodarczej „i nie można im nadać waloru nieracjonalności oraz niegospodarności”, co w konsekwencji doprowadziło do naruszenia ich dóbr osobistych powodów i uzasadniało zasądzenie na ich rzecz nie tylko odszkodowań za szkodę majątkową będącą wynikiem tych naruszeń, oraz również zadośćuczynień z tego samego tytułu. Wskazał, że po rozwiązaniu stosunku pracy Z. B. nie rejestrował się w urzędzie pracy, gdyż był przekonany ze z uwagi na sposób zwolnienia z pracy nie zostałby zarejestrowany. W okresie 6 miesięcy od zwolnienia uzyskał dochód w kwocie 36.000 zł, w tym zasiłek z ZUS w kwocie 3.000 zł oraz dochód z uczestnictwa w Radzie Nadzorczej [...] Fabryk [...] w kwocie 2.000 zł. M. D. po rozwiązaniu stosunku pracy przez pozwaną także nie zarejestrował się w urzędzie pracy. W marcu 2011 r. podjął zatrudnienie na stanowisku kontrolera finansowego w Wytwórni [...] w wymiarze ½ etatu za wynagrodzeniem w kwocie 700 zł brutto, gdzie był zatrudniony do grudnia 2011 r. Jego łączne wynagrodzenie za ten okres wyniosło ok. 5.500 zł. Aktualnie prowadzi gospodarstwo rolne odziedziczone po rodzicach oraz utrzymuje się z oszczędności.

Po rozpoznaniu apelacji strony pozwanej Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 27 listopada 2013 r. obniżył kwotę 89.119,66 zł zasądzoną na rzecz Z. B. do kwoty 67.799,71 zł, a także obniżył kwotę 88.706,50 zł zasądzoną na rzecz M. D. do kwoty 65.032,81 zł, a w pozostałej części apelacje oddalił. Ponadto, Sąd zasądził od pozwanego na rzecz powodów kwoty tytułem zwrotu części opłaty od pozwu i zwrotu kosztów procesu. Dodatkowo

Sąd nakazał ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa kwotę 6.310 zł oraz zasądził od pozwanego na rzecz powodów kwotę po 1.350 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego.

Sąd Okręgowy nie podzielił oceny prawnej Sądu Rejonowego w części zasądzającej na rzecz powodów dodatkowe odszkodowania za bezprawne rozwiązanie stosunku pracy ze względu na brak warunku „celowego i zamierzonego wyrządzenia powodom szkody”, przeto powodom należało zasądzić wyłącznie odszkodowanie za bezprawne rozwiązanie stosunków pracy na podstawie i w granicach uregulowanych przepisami Kodeksu pracy. W tym zakresie pomniejszył zasądzone na rzecz powodów przez Sąd pierwszej instancji kwoty. Odwołując się do orzeczenia Sądu Najwyższego z dnia 28 stycznia 2009 r., I PK 135/08, Sąd Okręgowy wskazał, że podstawą prawną uzupełniającej odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy w razie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia są przepisy Kodeksu cywilnego o odpowiedzialności deliktowej (art. 415 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Odpowiedzialność taką uzasadnia (przy spełnieniu pozostałych przesłanek) działanie pracodawcy polegające na zamierzonym (umyślnym) naruszeniu przepisów o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, a pracownik zobowiązany jest wykazać wszystkie przesłanki odpowiedzialności pracodawcy wynikające z art. 415 k.c., w tym umyślność działania, której nie można było przypisać stronie pozwanej.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

W skardze kasacyjnej nie zawarto wszystkich adekwatnych podstaw kasacyjnego zaskarżenia, w tym zarzutu naruszenia art. 11¹ k.p., który obowiązek pracodawcy poszanowania godności i innych dóbr osobistych pracownika uznaje za podstawową zasadę prawa pracy. Norma ta pozwala w uzasadnionych przypadkach uznać, że bezprawne naruszenie wymienionych dóbr w zakresie potencjalnie nieprawdziwych zarzutów dotyczących wykonywania pracy zawodowej, z zamiarem naruszenia dobrego imienia, godności i „renomy zawodowej” pracownika w sposób, który naraża go na utratę zaufania wymaganego do wykonywania dalszego lub znalezienia innego zatrudnienia, może niekiedy

naruszać dobra osobiste pracownika i uzasadniać zasadzenie adekwatnych roszczeń na podstawie odpowiednio stosowanych przepisów Kodeksu cywilnego w związku z art. 300 k.p.

Sąd Najwyższy ocenił, że także w granicach podstaw i zarzutów zaskarżenia kontestowany wyrok w zaskarżonych zakresach zasądzenia na rzecz powodów odszkodowań i zadośćuczynień za naruszenie dóbr osobistych nie może się ostać. Uznanie przez Sąd drugiej instancji, że skarżąca nie ponosiła na podstawie art. 415 k.c. w związku z art. 300 k.p. dalszej (uzupełniającej) odpowiedzialności odszkodowawczej za niezgodne z prawem niezwłoczne rozwiązanie umów o pracę z winy powodów z braku zamierzonego oraz umyślnego dyscyplinarnego pozbawienia ich zatrudnienia, sprawia, iż istotnie niezrozumiała, niespójna i *prima facie* nieracjonalna, a co najmniej nienależycie uzasadniona była równoczesna krańcowo odmienna ocena akceptacja tego Sądu zasadności przypisania skarżącej bezprawnego i zawinionego naruszenia pracowniczych dóbr osobistych powodów oraz zasądzenia dalszych roszczeń odszkodowawczych oraz zadośćuczynień na podstawie art. 11¹ k.p. w związku z art. 24 § 1 zdanie trzecie k.c. lub § 2 tego przepisu Kodeksu cywilnego, które odsyłają do zasad ogólnych odpowiedzialności odszkodowawczej za czyny niedozwolone (art. 24 § 1 zdanie trzecie w związku z art. 415 k.c.) lub do zasad odpowiedzialności za zawinione krzywdy niemajątkowe (art. 24 § 2 w związku z art. 448 k.c.). Jeżeli zatem Sąd drugiej instancji zreformował wyrok Sądu pierwszej instancji i oddalił powództwa o zasądzenie powodom uzupełniającego odszkodowania na podstawie wymienionych przepisów Kodeksu cywilnego o czynach niedozwolonych w związku z rozwiązaniem stosunków pracy, to wysoce kontrowersyjne było utrzymanie kontestowanego orzeczenia Sądu pierwszej instancji w zakresie zasądzającym na rzecz powodów odszkodowanie i zadośćuczynienie za naruszenie dóbr osobistych, które mogą być dochodzone tylko na zasadach ogólnych i w reżimie cywilnoprawnej odpowiedzialności za czyny niedozwolone. Dodatkowo wskazane powodom przyczyny niezwłocznego rozwiązania umów o pracę nie były *prima facie* ani oczywiście nieprawdziwe, ale zostały zweryfikowane na korzyść powodów dopiero po długotrwałe prowadzonym postępowaniu sadowym, z posiłkowym oparciem się na opinii biegłego sądowego o specjalizacji adekwatnej do oceny wywołujących

wątpliwości zachowań powodów, prowadzonych w imieniu i na rzecz strony pozwanej.

W judykaturze prawa pracy przyjmuje się, że pracodawca z reguły nie odpowiada za naruszenie dóbr osobistych pracownika wynikające z postępowania karnego nawet wtedy, gdy pozbawił pracownika zatrudnienia zarzucając mu popełnienie przestępstwa, które miało uniemożliwić dalsze zatrudnienie na zajmowanym stanowisku pracy, jeżeli pracownik został następnie uniewinniony lub bezwarunkowo umorzono postępowanie karne (por. wyrok z dnia 26 marca 1998 r., I PKN 573/97, OSNAPiUS 1999 nr 6, poz. 197). W tej linii judykatury argumentuje się, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie stanowi bezprawnego działania w rozumieniu art. 24 § 1 k.c. nawet wtedy, gdy jego przyczyna okazała się nieprawdziwa (por. wyrok Sadu Najwyższego z dnia 1 października 1998 r., I PKN 353/ 98, OSNAPiUS 1999 nr 21, poz. 678). Oznacza to, że prawem dopuszczalne sposoby rozwiązywania stosunków pracy na ogół nie noszą cechy bezprawności ani zawinienia pracodawcy wymaganych do zasądzenia uzupełniających lub dalszych roszczeń dochodzonych na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego, chyba że pracodawca działał ewidentnie bezprawnie oraz z zawinionym zamiarem i co najmniej przewidywalnością niekorzystnych skutków niezgodnego z prawem pozbawienia pracownika zatrudnienia o cechach „wilczego biletu” lub „infamii zawodowej”, wskutek pozbawienia pracownika w istotnym stopniu możliwości zarobkowania w przyszłości. Prawem dopuszczalna możliwość rozwiązania stosunku pracy jest uprawnieniem pracodawcy i co do zasady nie ma podstaw prawnych, poza jego bezprawnym i zawinionym, tj. kwalifikowanym nadużyciem, do twierdzenia, że legalne sposoby rozwiązania stosunku pracy noszą cechę bezprawności (nielegalności).

Każdy sposób rozwiązania stosunku pracy, w szczególności z przyczyn dotyczących pracownika, nie jest obojętny przy poszukiwaniu nowego zatrudnienia, ale trudności ze znalezieniem nowej pracy dotyczą niemal każdej osoby poszukującej zatrudnienia. Ponadto prawo do utrzymania zatrudnienia ani prawo do znalezienia kolejnej pracy nie są prawami osobistymi, przeto rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem może naruszać jego dobra osobiste tylko w razie kwalifikowanego, zamierzonego i umyślnego pogwałcenia konkretnych osobistych

praw pracowniczych, jeżeli takie zachowanie pracodawcy oddziałuje na prawem chronioną godność lub inne dobra osobiste pracownika (art. 11¹ k.p.). W ocenie Sądu Najwyższego, odpowiedzialność za naruszenie dóbr osobistych pracownika wymaga wykazania kwalifikowanej bezprawności i oczywistego zawinienia pracodawcy, który może uwolnić się od ponoszenia takiej odpowiedzialności wykazywaniem braku zamiaru, bezprawności lub zawinienia, w tym obiektywną niemożnością przewidzenia skutków rozwiązania umowy o pracę polegających na świadomym dążeniu do wykluczenia zwolnionego pracownika z rynku pracy w konkretnym zawodzie. Tymczasem powódowie, którzy utracili zatrudnienie menedżerów mogli i powinni odnaleźć się nie tylko w tego typu zatrudnieniu, ale poszukać nowego zatrudnienia odpowiadającego nie tylko ich kwalifikacjom menedżerskim.

Powyższe uzasadnia wyrażenie poglądu, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, które prawomocnym wyrokiem sądowym zostało uznane za naruszające przepisy o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, może naruszać chronione dobra osobiste pracownika (art. 11¹ k.p.), ale tylko wtedy, gdyby pismo rozwiązujące stosunek pracy zawierało zwroty oczywiście naruszające godność lub inne dobra osobiste, a w szczególności gdyby ewidentnie bezprawne i bezpodstawne zwolnienie z pracy podważało reputację lub renomę zawodową pracownika w sposób prowadzący do utraty zaufania wymaganego do dalszego wykonywania określonego zatrudnienia lub wykorzystania posiadanych kwalifikacji zawodowych do prowadzenia innej działalności gospodarczej albo zawierało zwroty znieważające, obraźliwe, oczywiście nieprawdziwe, poniżające, ośmieszające lub upokarzające pracownika nielegalnie pozbawionego zatrudnienia z zamiarem zawinionego i niezgodnego z prawem (bezprawnego) naruszenia jego chronionych dóbr osobistych, wyrządzenia mu szkody materialnej lub krzywdy niemajątkowej. Z takiego normatywnego i jurydycznego punktu odniesienia Sąd drugiej instancji powinien ocenić wskazane powodom przyczyny rozwiązania umów o pracę bez wypowiedzenia w postaci „naruszenia art. 377 k.s.h. oraz narażenia pracodawcy na znaczną szkodę, w związku z zawieranymi w imieniu Spółki umowami”.

Mając powyższe na uwadze Sąd Najwyższy wyrokował jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁵ k.p.c.