



Sygn. akt II PSKP 1/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 stycznia 2021 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jolanta Frańczak (przewodniczący)
SSN Maciej Pacuda (sprawozdawca)
SSN Romualda Spyt

w sprawie z powództwa J. Ż.
przeciwko J. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W.
o odszkodowanie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 27 stycznia 2021 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego w B.
z dnia 30 sierpnia 2018 r., sygn. akt V Pa (...),

- 1) oddala skargę kasacyjną,**
- 2) zasądza od powódki na rzecz pozwanej kwotę 1350 (jeden tysiąc trzysta pięćdziesiąt) złotych tytułem kosztów zastępstwa prawnego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w B. wyrokiem z dnia 20 lutego 2018 r. oddalił powództwo wniesione przez J. Ż. o przeciwko pozwanej J. Sp. z o.o. w W. o zasądzenie kwoty 49.828,20 zł tytułem

odszkodowania w związku z niezgodnym z prawem wypowiedzeniem umowy o pracę oraz rozstrzygnął o kosztach postępowania w sprawie.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka w dniu 1 października 2007 r. rozpoczęła pracę u pozwanej jako medyczny przedstawiciel handlowy, na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Powódka obsługiwała region północno-wschodni, zajmowała się promowaniem i rekomendowaniem do sprzedaży leków pod nazwą: (...), znajdujących zastosowanie w leczeniu psychiatrycznym. Pozwana w dniu 17 sierpnia 2011 r. wypowiedziała powódce umowę o pracę z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia i ze skutkiem rozwiązującym na dzień 30 listopada 2011 r. Jako przyczynę wypowiedzenia pozwana wskazała reorganizację zatrudnienia. Zmiany reorganizacyjne polegały na likwidacji ogółem 3 stanowisk przedstawicielskich w firmie, w tym 1 w regionie północno-wschodnim. Sąd Rejonowy w B. wyrokiem z dnia 30 marca 2012 r. przywrócił jednak powódkę do pracy u pozwanej na poprzednich warunkach zatrudnienia. Następnie Sąd Okręgowy w B. wyrokiem z dnia 27 września 2012 r. oddalił apelację wniesioną przez pozwaną od wyroku Sądu pierwszej instancji. Powódka, tocząc spór sądowy z pozwaną, w okresie od grudnia 2011 r. do października 2012 r. nie pozostawała w zatrudnieniu u innego pracodawcy i nie zarabkowała w tym czasie. Po wygranej procesie i zgłoszeniu gotowości do podjęcia pracy, powódka powróciła od października 2012 r. na stanowisko przedstawiciela medycznego u pozwanej i otrzymała gratyfikację za czas pozostawania bez pracy w wysokości 1-miesięcznego wynagrodzenia. W dniu 30 października 2012 r. pozwana ponownie wypowiedziała powódce umowę o pracę ze skutkiem rozwiązującym na dzień 31 stycznia 2013 r., z powołaniem się na przyczynę w postaci zmian w strukturze organizacyjnej, skutkujących likwidacją stanowiska pracy na obsługiwanym przez powódkę terytorium. Tym razem w treści wypowiedzenia znalazło się odniesienie do zastosowanych przez pracodawcę kryteriów wytypowania pracownika do zwolnienia. Powódka również od tego wypowiedzenia odwołała się do sądu i ponownie wygrała proces. Najpierw Sąd Rejonowy w B. wyrokiem z dnia 12 grudnia 2013 r. przywrócił powódkę do pracy u pozwanej, a następnie Sąd Okręgowy w B. wyrokiem z dnia 10 marca 2016 r. utrzymał w mocy to

rozstrzygnięcie. Powódka po wygranym po raz drugi procesie podjęła pracę i kontynuuje zatrudnienie u pozwanej.

Sąd pierwszej instancji wyjaśnił, że dochodzone w niniejszej sprawie roszczenie odszkodowawcze jest wywodzone z faktu rozwiązania z powódką umowy o pracę, do którego doszło w dniu 30 listopada 2011 r. Przy tym osnową powództwa jest twierdzenie o bezprawnym rozwiązaniu stosunku pracy jako źródle szkody uzasadniającej dochodzenie kompensaty w postaci odszkodowania za utracone zarobki. Uściślając, powódka dochodziła częściowego wyrównania zarobków (dochodów) utraconych za okres od rozwiązania umowy (30 listopada 2011 r.) do ponownego zatrudnienia u pozwanej (1 października 2012 r.).

Zdaniem Sądu Rejonowego, nie jest wykluczone dochodzenie przez pracownika przed sądem pracy kompensaty szkody za delikt pracodawcy na podstawie art. 415 k.c. W odpowiedzialności za delikt pracodawcy chodzi jednakże o inną bezprawność niż ta, której zakres określają przepisy o rozwiązywaniu stosunku pracy, to jest o bezprawność polegającą na zawinionym zachowaniu pracodawcy, skierowanym na naruszenie prawa pracy, a nawet na jego instrumentalnym wykorzystaniu. Możliwe jest zatem pociągnięcie pracodawcy do odpowiedzialności odszkodowawczej z art. 415 k.c. za szczególnie kwalifikowane zachowanie, polegające na zamierzonym (umyślnym) naruszeniu przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę.

Powódka takie właśnie zachowanie zarzucała pozwanej. Konsekwentnie podnosiła bowiem, że pozwana, wypowiadając jej w 2011 r. umowę o pracę, świadomie i umyślnie naruszyła przepisy prawa, gdyż wytypowała ją do zwolnienia jako kobietę zamierzającą realizować plany macierzyńskie, czyli zastosowała dyskryminacyjne kryterium. Zdaniem powódki, pozbycie się z firmy pracownika nagradzanego i obiektywnie dobrego (a za takiego się uważała) świadczyło o umyślnym łamaniu prawa przez pozwaną i uzasadniało jej odpowiedzialność za delikt. Powódka zgłosiła żądanie odszkodowania w wysokości 49.828,20 zł, a na jego uzasadnienie przytoczyła okoliczność bezprawnego, a przy tym umyślnego i celowego działania pozwanej, polegającego na wyborze jej osoby do zwolnienia w 2011 r. w oparciu o dyskryminacyjne kryterium płci i planów macierzyńskich. Jako podstawę prawną zgłoszonego roszczenia konsekwentnie podawała art. 415 k.c.

Wskazana przez powódkę podstawa prawna nie była jednak zdaniem Sądu Rejonowego wiążąca, bowiem to sąd każdorazowo ocenia, jakie prawo materialne ma zastosowanie do rozstrzygnięcia przedmiotu sporu. W doktrynie zauważa się, że akt dyskryminacji w zatrudnieniu jest świadomym aktem pracodawcy popełnianym (w przypadku dyskryminacji bezpośredniej) z winy umyślnej. Przepis art. 18^{3d} k.p. przyznaje pracownikowi w takim przypadku prawo do odszkodowania już za samą bezprawność działania lub zaniechania pracodawcy, które przybiera szczególną postać: naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Natomiast dla uzyskania odszkodowania za delikt na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego konieczne jest wykazanie wszystkich przesłanek odpowiedzialności pracodawcy wynikających z art. 415 k.c. Roszczenia odszkodowawcze z art. 18^{3d} k.p. i z art. 415 k.c. są oparte na bezprawności zachowania pracodawcy; różnica między nimi polega zaś na tym, że w przypadku roszczeń cywilnoprawnych niezbędne jest wykazanie winy pracodawcy oraz szkody majątkowej lub niemajątkowej przewyższającej wysokość świadczeń uzyskanych na podstawie przepisów Kodeksu pracy, a dochodzenie odszkodowania z tytułu dyskryminacyjnego rozwiązania stosunku pracy nie wymaga wykazania przez pracownika winy pracodawcy w zastosowaniu praktyki dyskryminacyjnej ani wysokości poniesionej z tego tytułu szkody.

Sąd pierwszej instancji stwierdził, że w niniejszej sprawie zachodziła w istocie taka sytuacja, że to samo potencjalne zdarzenie (bezprawne rozwiązanie stosunku pracy z zastosowaniem - jak twierdziła powódka - dyskryminującej przyczyny wyboru pracownika do zwolnienia) mogłoby kreować roszczenie odszkodowawcze na dwóch podstawach prawnych: z art. 18^{3d} k.p. oraz z art. 415 k.c. w związku z art. 300 k.p. Sąd ten nie uznał jednak (mając na względzie treść wyroku z dnia 30 marca 2012 r.), że rozwiązanie umowy o pracę było niezgodne z prawem dlatego, że zastosowano wobec powódki dyskryminacyjne kryterium doboru do zwolnienia. Kryterium dyskryminacyjne nie zostało bowiem podane bezpośrednio w treści pisemnego wypowiedzenia. Pozwana w dokumencie wypowiedzenia w ogóle nie nawiązała do żadnego kryterium. Tym samym, zdaniem Sądu Rejonowego, nie dało się podzielić poglądu powódki, że materiał dowodowy sprawy VI P (...) nie pozostawiał wątpliwości co do tego, że była ona przez

pracodawcę dyskryminowana. Wręcz przeciwnie: w pisemnym uzasadnieniu wyroku ze sprawy VI P (...) można było jedynie przeczytać, że postępowanie dowodowe „dawało sygnały prawdopodobieństwa istnienia rzeczywistej przyczyny zwolnienia nawiązującej do macierzyńskich planów powódki” i dalej: „niezależnie od tego, czy przyczyną wyboru powódki do zwolnienia była forma dyskryminacji z uwagi na ciążę, czy okoliczność awansu do działu szpitalnego, w wypowiedzeniu (...) nie wskazano, dlaczego wybrano akurat powódkę”. To brak wskazania kryterium, a nie jego rodzaj (dyskryminacyjne bądź niedyskryminacyjne) zadecydował więc o uwzględnieniu powództwa w sprawie VI P (...). Dlatego ustalenie, czy i jakimi kryteriami kierowała się pozwana przy dokonywaniu w stosunku do powódki wypowiedzenia umowy w sierpniu 2011 r., musiało stanowić przedmiot postępowania dowodowego w niniejszej sprawie. Przełożony powódki R. W., zajmujący w 2011 r. stanowisko regionalnego kierownika sprzedaży, na potrzeby postępowania w sprawie VI P (...) zeznał, że dowiedziawszy się o planowanej redukcji 1 etatu przedstawicielskiego w regionie północno-wschodnim, wspólnie ze swoim szefem R. J. ustalili, że albo powódka przejdzie do linii szpitalnej, albo zostanie zwolniona. Awansował ktoś inny, a powódka faktycznie otrzymała wypowiedzenie, o czym ostatecznie zadecydował R. J.. Świadek R. W. podał, że nie było kryteriów doboru do zwolnienia.

Zdaniem Sądu pierwszej instancji, przytoczone zeznania dowodziły, że w obliczu planowanej na 2011 r. restrukturyzacji pracodawca nie ustalił i nie przedstawił pracownikom obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów doboru do zwolnienia, przez co nie były one następnie stosowane podczas przeprowadzanej reorganizacji. Powyższe ustalenie samo w sobie nie dawało jednak pewności, że wytypowanie powódki było przejawem dyskryminacji, bowiem nie każde subiektywne kryterium musi być kryterium dyskryminującym.

Powódka tymczasem stała na stanowisku, że nadmierne zainteresowanie jej potencjalną ciążą przed wręczeniem wypowiedzenia, a także sytuacje zaistniałe wobec innych pracowników - związane z macierzyństwem, uzasadniały przyjęcie, iż zastosowano wobec niej dyskryminacyjne kryterium dotyczące właśnie płci i planów macierzyńskich. Latem 2009 r. powódka wyszła za mąż i według jej twierdzeń po około pół roku zaczął pojawiać się na spotkaniach służbowych temat powiększenia

jej rodziny. Inni przedstawiciele medyczni złożyli zeznania w sprawie VI P [...], w których potwierdzili, że na spotkaniach służbowych przedstawiciele połączonych z częścią integracyjną były poruszane różne tematy prywatne, w tym dotyczące dzieci, planów rodzinnych. Świadkowie ci przyznali, że po zamążpójściu powódki tematem rozmów stały się m. in. jej plany macierzyńskie, tym bardziej że powódka nie kryła chęci powiększenia rodziny. Świadkowie zgodnie jednak podawali, że pytania o ciążę nie były ani natrętne, ani tym bardziej złośliwe, albo zadawane z chęci wykorzystania ich do innych celów. Współpracownicy odbierali je na płaszczyźnie żartów i nie zapamiętali, by przełożeni powódki jakoś szczególnie lub nadmiernie interesowali się jej planowaną ciążą.

Powódka, aby uwiarygodnić zastosowanie wobec niej kryterium dyskryminacyjnego przy wypowiedaniu umowy o pracę w 2011 r., powoływała się na przykłady niewłaściwego traktowania przez pozwanego także innych kobiet ciężarnych lub powracających z urlopów macierzyńskich. Pozwana tym zarzutom stanowczo jednak zaprzeczała i do akt sprawy VI P (...) przedłożyła tabelaryczne zestawienie pracowników korzystających w latach 2009-2011 z uprawnień rodzicielskich. Podniosła przy tym, że wśród ogółu pracowników, jak również wśród przedstawicieli medycznych, kobiety stanowią większość, liczne kobiety w trakcie zatrudnienia urodziły więcej niż 1 dziecko i niemal wszystkie wracały po urlopach macierzyńskich/wychowawczych do pracy.

Sąd Rejonowy stwierdził ponadto, że w celu ustalenia, czy dochodzone roszczenie odszkodowawcze znajduje oparcie w umyślnym naruszeniu przez pozwaną przepisów prawa przy rozwiązywaniu z powódką stosunku pracy, w tym przez dopuszczenie się wobec niej aktu dyskryminacji, zostały przeprowadzone kolejne dowody bezpośrednio przed Sądem orzekającym. Przełożony powódki R. W. podał zaś, że decyzja o redukcji 1 etatu w kierowanym przez niego regionie przyszła „z góry” i została mu zakomunikowana przez dyrektora J.. Rolą świadka (jako kierownika regionu) było kogoś wybrać, lecz wybór pomiędzy powódką a R. M. był trudny, bo oboje dobrze pracowali. R. W. ponownie zapewnił, że szukali z dyrektorem J. różnych rozwiązań, jednym z nich miało być zachęcenie powódki do udziału w wewnętrznej rekrutacji do innego działu. Gdy powódka jednak nie awansowała, świadek przekazał dyrektorowi zwrotną informację, że ze względu na

podobieństwo charakterów (spokojne usposobienie), lepiej mu się na co dzień współpracuje z R. M. niż z powódką. Z kolei R. J. zeznał, że ponieważ jako dyrektor nie miał w zasadzie bezpośrednich relacji z wymienionymi przedstawicielami, przy podejmowaniu ostatecznej decyzji o zwolnieniu konkretnej osoby oparł się na „miękkiej” przesłance, to jest rekomendacji kierownika W., bowiem „twarde” dane (wyniki sprzedażowe) były porównywalne.

Sąd Rejonowy zauważył, że zeznania składane w niniejszej sprawie (w 2017/2018 r.) w odniesieniu do okoliczności rozwiązania w 2011 r. stosunku pracy z powódką były dużo bardziej obszernie i szczegółowe niż zeznania składane niedługo po zaistnieniu przedmiotowych zdarzeń do sprawy VI P (...). Wcześniej przełożeni powódki i wchodząca w skład zarządu K.J.P. zgodnie podawali bowiem, że kryteria doboru do zwolnienia nie zostały zakomunikowane powódce, bo formalnie nie były ustalone.

Sąd pierwszej instancji dodał, że wskazanie powódki do zwolnienia ze względu na cechy charakterologiczne - silną osobowość, która potencjalnie mogła nie odpowiadać przełożonemu w codziennej współpracy - z pewnością nie było ani obiektywne, ani sprawiedliwe, bowiem opierało się na osobistych, subiektywnych preferencjach bezpośredniego przełożonego. Nie było to jednak równoznaczne z dopuszczeniem się przez pozwanego wobec powódki aktu dyskryminacji. Przełożeni powódki stanowczo zaprzeczali temu, aby wytypowanie jej do zwolnienia miało jakikolwiek związek z planami macierzyńskimi. Powódka zaś twierdziła, że zainteresowanie przełożonych jej potencjalną ciążą i planami powiększenia rodziny, których nie ukrywała, pozostawało w ścisłym związku z wręczonym jej w sierpniu 2011 r. wypowiedzeniem. Zeznania świadków - współpracowników powódki dowodziły przy tym, że temat ciąży powódki był tematem rozmów na firmowych spotkaniach szkoleniowo-integracyjnych. Temat ten był wywołany zamążpójściem powódki, powracał w późniejszym czasie, nie było jednakże przekonujących dowodów na to, że przełożeni powódki instrumentalnie wykorzystali ujawnienie przez nią planów macierzyńskich jako dyskryminacyjne kryterium doboru do zwolnienia. Świadkowie w większości podawali zresztą, że temat ciąży powódki funkcjonował raczej jako żartobliwe dopytywanie się młodej mężatki, czy udało się już zrealizować plan powiększenia rodziny.

Zdaniem Sądu Rejonowego, przywoływane przez powódkę (imiennie) przykłady niewłaściwego (dyskryminacyjnego) traktowania przez pozwaną innych kobiet w ciąży lub korzystających z uprawnień macierzyńskich, również nie znalazły potwierdzenia w rzeczywistości. Pozwana przedłożyła bowiem dokumenty wskazujące, że w okresie, w którym wypowiedziano umowę powódce, wśród przedstawicieli medycznych w dziale psychiatrycznym w całej Polsce było zatrudnionych 7 mężczyzn i 23 kobiety (wg stanu na dzień 1 lipca 2011 r.). W tym stanie rzeczy trudno było nie zgodzić się z pozwaną, że ze względu na wymienione dane likwidacja stanowiska pracy kobiety-przedstawiciela (przy reorganizacji) była dużo bardziej prawdopodobna niż likwidacja stanowiska zajmowanego przez mężczyznę. Wytypowanie w sierpniu 2011 r. powódki, a nie jej kolegi nie uprawniało jednak do wnioskowania, że wybór do zwolnienia był podyktowany kryterium dyskryminacyjnym.

Uwzględniając powyższe rozważania, Sąd Rejonowy uznał, że powódka nie wykazała bezprawności rozwiązania stosunku pracy przez zastosowanie wobec jej osoby kryterium doboru do zwolnienia nawiązującego do płci i planów macierzyńskich. Kryterium tym było subiektywne przeświadczenie bezpośredniego przełożonego, że lepiej (ze względów charakterologicznych niezależnych od płci) będzie mu się współpracowało z R. M. niż z powódką. W konsekwencji niezastosowania kryterium dyskryminującego brak było więc podstaw faktycznych i prawnych do przyznania powódce odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu na podstawie art. 18^{3d} k.p.

W opinii Sądu pierwszej instancji, nawet gdyby przyjąć, tak jak domagała się tego powódka, że pozwana powinna ponosić na podstawie art. 415 k.c. dodatkową - uzupełniającą - odpowiedzialność za bezprawne rozwiązanie stosunku pracy z powódką w 2011 r., to mogłoby to mieć miejsce jedynie w przypadku szczególnie kwalifikowanego zachowania pracodawcy, polegającego na zamierzonym (umyślnym) naruszeniu przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę. Miała jednak rację pozwana, podnosząc, że naruszenie przepisów prawa pracy polegające na wskazaniu niekonkretnej (bo nienawiązującej do kryteriów doboru do zwolnienia) przyczyny wypowiedzenia z dnia 17 sierpnia 2011 r. nie stanowiło szczególnie kwalifikowanego i umyślnego zachowania pracodawcy. Powódka, ubiegając się o

odszkodowanie na podstawie art. 415 k.c. w związku z art. 300 k.p. musiałaby bowiem wykazać winę umyślną pozwanej w działaniu zmierzającym do rozwiązania stosunku pracy.

Odnosząc się z kolei do twierdzeń powódki, że bezprawność działania pozwanej polegała na wprowadzeniu zakazu kontaktowania się z nią, co z kolei miało jej uniemożliwić późniejsze potwierdzenie otrzymanych na piśmie referencji i znalezienie nowej pracy, Sąd Rejonowy stwierdził, że dyrektor R. J. wystawił powódce w dniu 1 września 2011 r. bardzo dobre pisemne referencje. W czasie 3-miesięcznego wypowiedzenia powódka pozostawała zaś w kontakcie telefonicznym i mailowym zarówno ze swoimi współpracownikami, jak i przełożonymi. Niewątpliwie zainicjowany przez powódkę proces odwoławczy od wypowiedzenia pogorszył wzajemne relacje. Jednak chronologia zdarzeń świadczyła o tym, że pozwana w trakcie biegnącego wypowiedzenia umowy o pracę nie dążyła do odizolowania powódki od innych pracowników i nie zamierzała utrudniać jej poszukiwań nowego źródła zarobkowania. Zatem w świetle powyższych ustaleń nie sposób było przyjąć, że pozwana wraz z wypowiedzeniem powódce umowy dążyła w sposób celowy/złośliwy/odwetowy do tego, by pozbawić ją szans na znalezienie zatrudnienia zarówno w branży farmaceutycznej, jak i poza nią. Brak było dowodów na to, że już przed grudniem 2011 r. działania pozwanej miały na celu zamierzone (umyślne) utrudnienie powódce poszukiwania nowej pracy, zepsucie dobrej opinii w branży, czy pozbawienie możliwości potwierdzenia uzyskanych pisemnych referencji. Działania pozwanej podejmowane wobec powódki po dniu 30 listopada 2011 r., w tym związane z powtórным wypowiedzeniem powódce umowy pracę w październiku 2012 r., nie dotyczyły natomiast przedmiotu sporu w niniejszej sprawie, wyznaczonego przez żądanie odszkodowawcze i przytoczone na jego uzasadnienie okoliczności faktyczne. Ponieważ powódka nie wykazała bezprawnego i zawinionego działania pozwanej, skutkującego rozwiązaniem stosunku pracy w dniu 30 listopada 2011 r., to nie znajdował zastosowania art. 415 k.c., a co za tym idzie bezprzedmiotowe były się rozważania na temat poniesionej przez powódkę szkody w postaci utraconych zarobków oraz związku przyczynowego pomiędzy uszczerbkiem majątkowym a deliktem pracodawcy.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w B. wyrokiem z dnia 30 sierpnia 2018 r. oddalił apelację wniesioną przez powódkę od wyroku Sądu pierwszej instancji oraz rozstrzygnął o kosztach postępowania apelacyjnego.

Sąd Okręgowy podzielił i przyjął za własne ustalenia Sądu Rejonowego co do opisanego przez ten Sąd stanu faktycznego, jak również podzielił ocenę zebranego w sprawie materiału dowodowego.

Zdaniem Sądu drugiej instancji, w szczególności zasadnie Sąd Rejonowy przyjął, że wybór powódki do zwolnienia przy wypowiedzeniu jej w sierpniu 2011 r. umowy o pracę nie był podyktowany kryterium dyskryminacyjnym, a powódka nie wykazała bezprawności rozwiązania stosunku pracy przez zastosowanie wobec niej kryterium doboru do zwolnienia nawiązującego do płci i planów macierzyńskich. Sąd ten, oceniając przesłanki odpowiedzialności uzupełniającej na podstawie art. 415 k.c., zasadnie ustalił też, że nie sposób przyjąć, aby pozwana wraz z wypowiedzeniem powódce umowy dążyła w sposób celowy, złośliwy, odwetowy do tego, aby pozbawić powódkę szans na znalezienie zatrudnienia. Subiektywne odczucia powódki i jej wewnętrzne przekonanie, że to właśnie jej plany macierzyńskie były powodem wyboru jej osoby do zwolnienia były natomiast niewystarczające, gdyż nie znalazły odzwierciedlenia w przeprowadzonych dowodach, które potwierdziły prawidłowość rozstrzygnięcia Sądu pierwszej instancji. Sugerowane przez powódkę dopytywanie się o jej plany macierzyńskie bądź luźne rozmowy o jej planach nie wykraczały w żadnym stopniu ponad te, które zwykle występują w miejscach pracy. Tym bardziej, że z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie wynikało, że kobiety pracujące w firmie pozwanej przebywały na urloпах macierzyńskich i wracały na poprzednie miejsce zatrudnienia, co wskazywało, że polityka firmy, wbrew sugestiom powódki, nie była ukierunkowana tylko na posiadanie pracowników - mężczyzn. To, że według R. W. cechy charakteru innego pracownika spowodowały, że to on pozostał w zatrudnieniu, a powódka została zwolniona, nie mogło usprawiedliwiać w żadnym zakresie roszczenia powódki. Świadek J. zeznał bowiem, że poziom wzajemnego zaufania pomiędzy R. W. a R. M. był dużo wyższy niż pomiędzy R. W. a powódką. Według niego współpraca z R. M. po prostu układała się lepiej, a kryterium doboru powódki do wypowiedzenia, które otrzymała w sierpniu 2011 r., była przydatność

do osiągania w przyszłości dobrych wyników sprzedażowych. Zeznania świadków, w tym przełożonych powódki, wskazywały więc, że podejmowane przez nich działania w zakresie doboru pracowników do zwolnienia nie były nakierowane na osobę powódki i nie zależało im na zwolnieniu „kogokolwiek”, ale na zwolnieniu pracownika, który rzeczywiście wypadłby gorzej, a nadto, że kryteria, jakie były rozważane, były obiektywne i niedyskryminujące.

Rozważając natomiast zarzuty naruszenia prawa materialnego, Sąd Okręgowy uznał, że budziło jego wątpliwości uprawnienie powódki do dochodzenia odszkodowania uzupełniającego opartego na wskazywanej przez nią konsekwentnie podstawie prawnej, to jest na podstawie art. 415 k.c. w związku z art. 300 k.p. W tym zakresie Sąd Okręgowy podzielił bowiem stanowisko zawarte w uchwale składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 18 czerwca 2009 r., I PZP 2/09 (OSNP 2010 nr 1-2, poz. 1), zgodnie z którym 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.

Sąd drugiej instancji przypomniał też, że Sąd Najwyższy w motywach powołanej uchwały podkreślił między innymi, że wypowiedzenie przez pracodawcę umowy o pracę na czas nieokreślony radykalnie różni się od natychmiastowego „zerwania” przez pracodawcę stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika. Wypowiedzenie umowy o pracę jest w judykaturze traktowane jako zwykły, to jest prawem przewidziany sposób prowadzący do rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy na czas nieokreślony, który wprawdzie wymaga wskazania oraz istnienia rzeczywistej przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie, tyle że 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. W konsekwencji, w razie przywrócenia pracownika do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy po uznaniu przez sąd pracy, że „zwykłe” wypowiedzenie

umowy o pracę było nieuzasadnione lub naruszało przepisy o wypowiedzaniu w tym trybie, ustawodawca przewidział modyfikowaną wysokość obowiązku zapłaty przywróconemu do pracy pracownikowi ograniczonego wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy (art. 47 k.p.). Nie jest więc trafne ani adekwatne bezrefleksyjne powołanie się na motywy interpretacyjnego wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 27 listopada 2007 r., SK 18/05, który nie dotyczył wykładni art. 47 k.p.

Ważne jest też to, że obowiązujący system ograniczonej odpowiedzialności pracodawcy za wadliwe wypowiedzenie umowy o pracę oparty został na założeniu szybkiego, choć uproszczonego, ale dogodnego dochodzenia przez pracownika roszczeń, tyle że w zakresie i na ogół w ograniczonej (limitowanej), ale pewnej do uzyskania wysokości w przypadkach sądowego stwierdzenia wadliwości dokonanego przez pracodawcę wypowiedzenia umowy o pracę. Taka dyferencjacja i modyfikacja roszczeń pracowniczych w prawie pracy - w odróżnieniu od cywilnoprawnej zasady pełnego odszkodowania - oparta została na racjonalnym kompromisie partnerów społecznych, godzącym usprawiedliwione interesy pracownika i pracodawcy. W tej normatywnej koncepcji zakłada się, że roszczenia ze stosunku pracy zostały wyczerpująco określone w przepisach prawa pracy, co wyklucza dopuszczalność posiłkowego stosowania przepisów Kodeksu cywilnego poprzez nieznaną w takich sprawach zastosowanie odesłania z art. 300 k.p.

Sąd Okręgowy podkreślił, również, że podobne stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 13 lipca 2016 r., I PK 216/15 (LEX nr 2123249), wyjaśniając, że uregulowanie kwestii wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w art. 47 k.p. wyłącza możliwość dochodzenia dodatkowego odszkodowania na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego (w szczególności art. 415 k.c. w związku z art. 300 k.p.).

Podzielając przedstawione poglądy judykatury oraz mając na uwadze, że powódka zarówno po pierwszym jak i po drugim wypowiedzeniu umowy o pracę została przywrócona do pracy, podjęła zatrudnienie i otrzymała wynagrodzenie za czas pozostawiania bez pracy oraz w efekcie pozostaje nadal w zatrudnieniu u pozwanej na dotychczasowych warunkach, Sąd drugiej instancji uznał zatem, że

brak było uzasadnionych podstaw prawnych do żądania przez powódkę dochodzonego w pozwie odszkodowania.

Powódka J. Ż. wniosła do Sądu Najwyższego skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego z dnia 30 sierpnia 2018 r., zaskarżając ten wyrok w całości i zarzucając mu naruszenie prawa materialnego, to jest art. 415 k.c. w związku z art. 300 k.p., przez ich błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, 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 naruszyło przepisy o wypowiedzeniu 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, co wynika z uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 18 czerwca 2009 r., I PZP 2/09, w sytuacji, gdy z orzecznictwa Sąd Najwyższego wydanego po dacie wskazanej uchwały wynika, że możliwa jest odpowiedzialność pracodawcy względem pracownika na podstawie art. 415 k.c. w przypadku szczególnie kwalifikowanego zachowania pracodawcy polegającego na zamierzonym (umyślnym) naruszeniu przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę, a co w stanie faktycznym niniejszej sprawy miało miejsce, albowiem powodem rozwiązania z powódką stosunku pracy były jej plany macierzyńskie i płeć, a co znajduje między innymi potwierdzenie w faktach, że w dwóch następujących po sobie procesach o przywrócenie do pracy nie były podawane przez pozwaną tożsame, spójne i jednolite przyczyny rozwiązania z powódką stosunku pracy, a Sądy rozpoznające dwie poprzednie sprawy wskazały, że plany macierzyńskie powódki oraz jej płeć były najbardziej prawdopodobnymi przesłankami rozwiązania z nią stosunku pracy.

Powołując się na sformułowany zarzut kasacyjny, skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku i jego zmianę przez uwzględnienie powództwa w całości, ewentualnie zaś o uchylenie tego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Rozpoznawana w niniejszym postępowaniu skarga kasacyjna nie zasługuje na uwzględnienie, choć nie sposób podzielić w całości argumentacji uzasadniającej rozstrzygnięcie zawarte w zaskarżonym wyroku.

Zdaniem Sądu Najwyższego, Sąd drugiej instancji zdaje się nie dostrzegać, że orzecznictwo sądowe, w tym orzecznictwo Sądu Najwyższego, nie jest jednolite w zakresie, w jakim odnosi się do możliwości dochodzenia przez pracownika uzupełniających roszczeń odszkodowawczych opartych na przepisach Kodeksu cywilnego w sytuacji rozwiązania z tym pracownikiem umowy o pracę za wypowiedzeniem bądź bez wypowiedzenia. Wypada zaś podkreślić, że o ile do 2007 r. w orzecznictwie Sądu Najwyższego jednolicie przyjmowano, że roszczenia pracownika z tytułu wadliwego rozwiązania z nim stosunku pracy przez pracodawcę za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia zostały w sposób wyczerpujący uregulowane w Kodeksie pracy (art. 47¹ k.p. i art. 58 k.p.) i brak podstaw do sięgania w tym zakresie przepisów Kodeksu cywilnego na podstawie art. 300 k.p., o tyle po wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 27 listopada 2007 r., SK 18/05, zarówno w orzecznictwie, jak i literaturze prawa pracy dopuszczono możliwość domagania się przez pracownika zasądzenia od pracodawcy odszkodowania uzupełniającego na podstawie art. 415 k.c. w związku z art. 300 k.p. (odpowiedzialność deliktowa), przy czym uznano, że taką odpowiedzialność uzasadniałoby (przy spełnieniu pozostałych przesłanek) działanie pracodawcy polegające na zamierzonym (umyślnym) naruszeniu przepisów o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Pracownik miał zaś obowiązek wykazać wszystkie przesłanki odpowiedzialności 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; z dnia 13 lipca 2016 r., I PK 216/15, LEX nr 2123249 oraz wypowiedzi doktryny: 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; K. Wielichowska-Opalska, Odpowiedzialność majątkowa pracodawcy w razie niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę, *PiZS* 2010 nr 5; W. Ostaszewski, Ustalenie rozmiarów szkody majątkowej w przypadku wadliwego rozwiązania umowy o pracę w trybie natychmiastowym, *PiZS* 2012 nr 6; 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).

Bardziej problematyczna okazała się natomiast kwestia ewentualnej uzupełniającej odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy w związku z naruszeniem przez niego przepisów o wypowiedaniu umów o pracę ponad tę, która wynika z art. 47¹ k.p. Istotną rolę odegrała w tym zakresie, powołana przez Sąd drugiej instancji, uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 18 czerwca 2009 r., I PZP 2/09 (OSNP 2010 nr 1-2, poz. 1), w której przyjęto, 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 wypowiedaniu 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 uzasadnieniu tej uchwały Sąd Najwyższy uznał bowiem, że wyrok Trybunału Konstytucyjnego w sprawie SK 18/05 nie dotyczy wadliwego wypowiedzenia umowy o pracę, ma zatem walor prawny tylko w zakresie oceny roszczeń wynikających z art. 58 k.p. i nie przekłada się wprost na proces wykładni lub sądowego stosowania art. 47 k.p. Nadto skutki wypowiedzenia umowy o pracę, nawet wadliwego, są dla pracownika inne niż skutki wadliwego rozwiązania stosunku pracy w trybie natychmiastowym z winy pracownika ze względu na to, że wypowiedzenie stanowi zwykły, naturalny sposób rozstania się stron umowy o pracę. Po wypowiedzeniu pracownik nie powinien zaś biernie czekać na wynik sporu, lecz w okresie wypowiedzenia poszukiwać pracy. Poza tym przy analogicznych, limitowanych roszczeniach wynikających z innych

przepisów, Trybunał Konstytucyjny uznał przepisy wprowadzające te limity za zgodne z Konstytucją RP (wyroki: z dnia 2 czerwca 2003 r., SK 34/01 oraz z dnia 18 października 2005 r., SK 48/03). Choć uchwała dotyczyła bezpośrednio art. 47 k.p., a nie art. 47¹ k.p., to Sąd Najwyższy zawarł w niej stwierdzenie o braku możliwości dochodzenia roszczeń odszkodowawczych na zasadach prawa cywilnego, szeroko, w wypadku wszystkich przepisów regulujących uprawnienia pracownika z tytułu nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę. Sąd Najwyższy przyjął, że obowiązujący system ograniczonej odpowiedzialności pracodawcy za wadliwe wypowiedzenie umowy o pracę oparty został na założeniu szybkiego, choć uproszczonego, ale dogodnego dochodzenia przez pracownika roszczeń, tyle że w zakresie i na ogół w ograniczonej (limitowanej), ale pewnej do uzyskania wysokości w przypadkach sądowego stwierdzenia wadliwości dokonanego przez pracodawcę wypowiedzenia umowy o pracę. W tej normatywnej koncepcji zakłada się, że roszczenia wynikające ze stosunku pracy zostały wyczerpująco określone w przepisach prawa pracy, co wyklucza dopuszczalność posiłkowego stosowania przepisów Kodeksu cywilnego przez nieznajdujące w takich sprawach zastosowania odesłanie z art. 300 k.p. Dlatego, zdaniem Sądu Najwyższego, przepisy regulujące uprawnienia pracownika z tytułu nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę nie pozostają „w związku z art. 300 k.p.”, ale w opozycji (*a contrario*) do art. 300 k.p. Inne stanowisko wyraził jednak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7 grudnia 2011 r., II PK 76/11 (LEX nr 1165994), zauważając, że nawet jeśli uznać, iż pracownik, któremu w okresie ochronnym wypowiedziano umowę o pracę, może żądać odszkodowania wyższego niż określone w art. 47¹ k.p., to właściwą podstawą cywilnej uzupełniającej odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy, mogłaby być tylko odpowiedzialność deliktowa. Podobnie w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 9 października 2012 r., II PK 66/12 (LEX nr 1619680) wyrażono pogląd, zgodnie z którym odpowiedzialność deliktowa pracodawcy (art. 415 k.c.) za wypowiedzenie umowy o pracę nie jest wykluczona, jednak zachodzi szereg dalszych uwarunkowań. Przede wszystkim chodzi w niej o bezprawność inną (szerszą) niż określona w Kodeksie pracy, gdyż wobec samodzielnej i zasadniczo pełnej regulacji w prawie pracy dotyczącej

rozwiązywania stosunku pracy (art. 300 k.p.), odpowiedzialność deliktowa pracodawcy musi być ujmowana jako szczególnie wyjątkowa. Analogicznie Sąd Najwyższy wypowiedział się też w wyrokach: z dnia 23 maja 2012 r., I PK 193/11 i z dnia 5 kwietnia 2016 r., I PK 104/15 (LEX nr 2044464).

Podzielając ten właśnie kierunek wykładni, Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 1 marca 2018 r., III PK 18/17 (OSNP 2019 nr 5, poz. 51) uznał, że roszczenia z art. 45 i następnych k.p. oraz art. 56 i następnych k.p. wyczerpują problematykę kontraktowej odpowiedzialności odszkodowawczej z racji niezgodnego z przepisami rozwiązania umowy o pracę za lub bez wypowiedzenia, co przemawia za wyłączeniem możliwości stosowania na mocy art. 300 k.p. przepisów Kodeksu cywilnego normujących odpowiedzialność za niewykonanie zobowiązań umownych (art. 471 i następne k.c.) dla dochodzenia przez zwolnionego pracownika naprawienia dalszej szkody, a przyjęta kwalifikacja niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę za lub bez wypowiedzenia jako nienależytego wykonania zobowiązania nie wyłącza dalszych roszczeń odszkodowawczych opartych na przepisach Kodeksu cywilnego regulujących czyny niedozwolone.

W uzasadnieniu tego wyroku Sąd Najwyższy wywiódł, że wyodrębnienie prawa pracy z prawa cywilnego, jako osobnej gałęzi prawa, dotyczyło umownego stosunku prawnego i podyktowane było potrzebą ochrony pracownika, jako słabszej strony tego stosunku. Mając jednak na uwadze wszystkie wskazywane w orzecznictwie Trybunału Konstytucyjnego uwarunkowania, które doprowadziły do ustanowienia limitowanych co do wysokości świadczeń odszkodowawczych przysługujących pracownikowi w razie wadliwego rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę i uznając za słuszną tezę, że zasądzanie na podstawie stosowanych odpowiednio przepisów Kodeksu cywilnego o odpowiedzialności kontraktowej dalszych świadczeń z tego tytułu stawiałoby pod znakiem zapytania owo wyodrębnienie prawa pracy od prawa cywilnego, nie można nie zauważać, że Kodeks pracy nie normuje odpowiedzialności deliktowej pracodawcy wobec pracownika.

W modelu odpowiedzialności cywilnej, przyjętym przez polskiego ustawodawcę, możliwy jest zaś zbieg podstaw odpowiedzialności. Zgodnie bowiem 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 kwalifikacja niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę za lub bez wypowiedzenia jako nienależytego wykonania zobowiązania, nie wyłącza roszczeń pracownika opartych na przepisach Kodeksu cywilnego regulujących czyny niedozwolone. Pozbawienie pracownika możliwości dochodzenia na gruncie prawa cywilnego naprawienia wyrządzonej mu przez pracodawcę szkody deliktowej stawiałoby pracownika w gorszej sytuacji niż każdego innego uczestnika obrotu prawnego i podważałoby ochronną funkcję prawa pracy. Oznaczałoby bowiem zawężenie odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy dopuszczającego się wobec pracownika czynu niedozwolonego w postaci bezprawnego i zawinionego rozwiązania stosunku pracy tylko do odpowiedzialności kontraktowej i to limitowanej przepisami prawa pracy co do górnej wysokości zasądzanych świadczeń pieniężnych.

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. W takiej sytuacji doktryna i orzecznictwo dopuszczają, możliwość dochodzenia przez pracownika ochrony na podstawie zasad ogólnych, to jest art. 23 k.c. i art. 24 k.c. oraz art. 448 k.c. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 listopada 2000 r., I PKN 537/00, z glosą H. Szewczyk, Państwo i Prawo 2003 nr 4, s. 126-129 oraz postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 13 lutego 2006 r., II PK 282/05, Legalis). Trzeba pamiętać, że działanie w celu wyrządzenia innej osobie szkody - choćby podejmowane w ramach stosunku zobowiązaniowego - zawsze jest kwalifikowane jako delikt (por. uzasadnienie uchwały Sądu Najwyższego z dnia 7 października 2009 r., III CZP 68/09, OSNC 2010 nr 4, poz. 52; P. Granecki, Zasada bezwzględnej odpowiedzialności za szkodę wyrządzoną umyślnie (według Kodeksu cywilnego), Studia Prawnicze 2000 nr 3-4, s. 65 i następne). Sam 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. 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.).

Dopuszczalności stosowania przepisów Kodeksu cywilnego o odpowiedzialności odszkodowawczej z tytułu czynu niedozwolonego nie można zawęzać do rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy bez wypowiedzenia, wyłączając z tej odpowiedzialności szkody wyrządzone wskutek nieuzasadnionego lub sprzecznego z przepisami wypowiedzenia umowy o pracę.

Zarówno wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, jak i odszkodowanie należne pracownikom zwolnionym z pracy w trybie wypowiedzenia są świadczeniami kompensacyjnymi i w tym sensie nie różnią się od analogicznych świadczeń przysługujących w razie wadliwego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Stąd stanowisko zawarte w wyrokach Trybunału Konstytucyjnego w sprawach SK 18/05 i P 46/11, chociaż ma walor normatywny jedynie w relacji do art. 57 § 1 k.p. i art. 58 k.p., zachowuje aktualność także w przypadku przepisów normujących odpowiedzialność pracodawcy za wadliwe wypowiedzenia umowy o pracę, tj. art. 47 k.p. i art. 47¹ k.p.

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 1 marca 2018 r., III PK 18/17 wyjaśnił ponadto, że nie przekonuje prezentowana przez przeciwników odpowiedzialności deliktowej pracodawcy również za wadliwe wypowiedzenia umowy o pracę argumentacja podkreślająca podstawowy charakter rozwiązania stosunku zatrudnienia w tym trybie w odróżnieniu do przewidzianego dla wyjątkowych sytuacji rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. W świetle art. 30 § 1 k.p. oba tryby rozwiązania umowy o pracę mają ustawowe umocowanie. Bezprawność działania podmiotu zatrudniającego, jako przesłanka odpowiedzialności odszkodowawczej tak z art. 45 i następnych k.p., jak i art. 56 i następnych k.p., nie polega na zastosowaniu przez pracodawcę nieznanego ustawie sposobu rozwiązania umowy o pracę, lecz na tym, że stosując przewidziany Kodeks pracy

tryb zakończenia stosunku pracy czyni to z naruszeniem obowiązujących w tym zakresie przepisów. Bezprawność ta zostaje potwierdzona wyrokiem przywracającym pracownika do pracy lub zasądzającym na jego rzecz odszkodowanie z Kodeksu pracy.

Naganne zachowanie pracodawcy może jednak nie ograniczać się do nienależytego wykonania umowy o pracę (właśnie w zakresie jej rozwiązania), ale może przybrać postać czynu niedozwolonego.

Przyjęcie odpowiedzialności deliktowej pracodawcy za wadliwe rozwiązanie stosunku zatrudnienia wymagałoby wszakże wykazania wszystkich przesłanek cywilnej odpowiedzialności odszkodowawczej, w szczególności szkody, bezprawnego i zawinionego działania lub zaniechania osoby odpowiedzialnej za szkodę oraz normalnego związku przyczynowego pomiędzy tym działaniem lub zaniechaniem a powstaniem szkody. Jak zauważono wyżej, w orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że w odniesieniu do przesłanki winy, w zakresie jej elementu określanego jako wina subiektywna, art. 415 k.c. nie różnicuje wprowadzie odpowiedzialności w zależności od rodzaju (stopnia) winy (odpowiedzialność tę uzasadnia nawet brak należytej staranności), jednak w przypadku odpowiedzialności pracodawcy z tytułu wyrządzenia szkody przez sprzeczne z prawem rozwiązanie umowy o pracę (przy spełnieniu pozostałych przesłanek) jedynie działanie pracodawcy polegające na zamierzonym (umyślnym) naruszeniu przepisów o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Pomijając zróżnicowanie funkcji odszkodowania z Kodeksu pracy, odszkodowanie to zawiera w sobie również elementy kompensaty szkody poniesionej przez pracownika w związku z utratą pracy. Skoro tak, to odpowiedzialność wykraczająca poza tę granicę musi znajdować uzasadnienie w szczególnie nagannym zachowaniu pracodawcy, polegającym na rozmyślnym naruszeniu przez niego norm określających przesłanki rozwiązania umowy o pracę.

To, że także w razie wypowiedzenia umowy o pracę może dojść do popełnienia przez pracodawcę deliktu, przesądził z kolei sam ustawodawca. W art. 281 pkt 3 k.p. przewidziano bowiem karę grzywny dla tego, kto będąc pracodawcą lub działając w jego imieniu wypowiada lub rozwiązuje z pracownikiem stosunek pracy bez wypowiedzenia, naruszając w sposób rażący przepisy prawa

pracy. Zatem nie tylko w przypadku rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia, ale także za wypowiedzeniem może dojść do takiego naruszenia przepisów, które ustawodawca uznaje wręcz za kwalifikowaną postać deliktu, to jest czyn karalny (wykroczenie przeciwko prawom pracownika).

Trzeba też podkreślić, że nie każde naruszenie prawa jest równoznaczne z winą w rozumieniu art. 415 k.c., zwłaszcza zaś winą kwalifikowaną jako umyślna. Jak wyjaśnił bowiem Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 17 października 2018 r., II PK 174/17 (LEX nr 2565874), pracodawca ma prawo do wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Gdy narusza przepisy o wypowiedzaniu lub rozwiązywaniu umów o pracę, to ponosi odpowiedzialność określoną w Kodeksie pracy. Może więc pomylić się w ocenie zasadności rozwiązania umowy o pracę lub naruszyć przepisy o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, a wadliwości te nie są równoznaczne z wyrządzeniem pracownikowi deliktu w rozumieniu art. 415 k.c. Dlatego w aspekcie potencjalnej odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy za naruszenie przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę należy oddzielać winę od naruszenia obowiązku.

Sąd Najwyższy w obecnym składzie w pełni aprobuje ten właśnie kierunek wykładni. Jest więc zdania, że również pracownik, z którym pracodawca rozwiązał stosunek pracy za wypowiedzeniem, przywrócony następnie do pracy wyrokiem sądu pracy, może skutecznie domagać się na podstawie art. 415 k.c. w związku z art. 300 k.p. uzupełniającego odszkodowania ponad przyznane mu wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy przewidziane w art. 47 k.p., z tym że przesłanką odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy będzie wyłącznie szkoda wyrządzona szczególnie nagannym działaniem pracodawcy polegającym na zamierzonym (umyślnym) naruszeniu przez niego norm określających przesłanki rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem.

Uwzględniając to stanowisko oraz dostrzegając, że Sąd Okręgowy, jak wynika z pisemnych motywów zaskarżonego wyroku odwołujących się wyłącznie do poglądów prawnych wyrażonych w uchwale składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 18 czerwca 2009 r., I PZP 2/09 oraz w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 13 lipca 2016 r., I PK 216/15, w istocie podał w wątpliwość możliwość dochodzenia przez skarżącą odszkodowania na podstawie art. 415 k.c.

w związku z art. 300 k.p., Sąd Najwyższy uznaje jednak, że zaskarżony wyrok ostatecznie odpowiada prawu. W tych samych pisemnych motywach Sąd drugiej instancji podzielił bowiem i przyjął za własne ustalenia faktyczne poczynione w sprawie przez Sąd pierwszej instancji. Z ustaleń tych wynikało zaś, że wypowiedzenie skarżącej umowy o pracę, z którym wiązała ona przypisywaną pozwanej odpowiedzialność odszkodowawczą (dokonane w dniu 17 sierpnia 2011 r.), naruszało wprawdzie przepisy o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, ale tylko z tej przyczyny, że powołując się na potrzebę przeprowadzenia reorganizacji zatrudnienia polegającej na likwidacji ogółem 3 stanowisk przedstawicielskich, w tym 1 w regionie obsługiwanym przez skarżącą, która co do zasady stanowi przecież uzasadnioną przesłankę wypowiedzenia, nie określało kryteriów selekcyjnych decydujących o wyborze skarżącej spośród pracowników zatrudnionych na takich samych stanowiskach. Zebrany w sprawie materiał dowodowy nie potwierdził natomiast twierdzeń skarżącej, jakoby wypowiedzenie jej umowy o pracę stanowiło efekt instrumentalnego wykorzystania jej płci oraz faktu ujawnienia przez nią planów macierzyńskich. Nie potwierdził też innych zachowań pozwanej, które można byłoby zakwalifikować jako zamierzone (umyślne) naruszenie przez nią norm określających przesłanki rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem, w szczególności zaś, że pozwana wypowiadając powódce umowę o pracę dążyła w sposób celowy, złośliwy i odwetowy do tego, aby pozbawić powódkę szans na znalezienie zatrudnienia.

Wymaga natomiast podkreślenia, że w myśl art. 398¹³ § 2 k.p.c., Sąd Najwyższy jest związany ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia. Poczynione w niniejszej sprawie ustalenia pozwalają z kolei na przeprowadzenie prawidłowej subsumcji pod kątem regulacji zawartej w art. 415 k.c. w związku z art. 300 k.p., która musi prowadzić do uznania, że w sprawie nie została wykazana podstawowa przesłanka odpowiedzialności odszkodowawczej opartej na tym przepisie, to jest wina pracodawcy w jej kwalifikowanej postaci. Obowiązek wykazania tej przesłanki (oraz pozostałych przesłanek określonych w art. 415 k.c.), zgodnie z ogólnymi regułami procesu cywilnego (art. 6 k.c. w związku z art. 232 k.p.c.), bez wątpienia spoczywał przy tym na skarżącej.

Kierując się zatem przedstawionymi motywami oraz uznając, że zaskarżony wyrok, mimo częściowo błędnego uzasadnienia, odpowiada prawu, Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c., a w odniesieniu do kosztów postępowania kasacyjnego na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. oraz § 10 ust. 4 pkt 2 w związku z § 9 ust. 1 i § 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie, orzekł jak w sentencji wyroku.