



Sygn. akt I PK 112/17

## **WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 19 września 2018 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Katarzyna Gonera (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Jolanta Frańczak

SSN Krzysztof Staryk

w sprawie z powództwa A. W.

przeciwko P. Spółce Akcyjnej w C

o odszkodowanie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Społecznych w dniu 19 września 2018 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Apelacyjnego w (...)

z dnia 25 stycznia 2017 r., sygn. akt III APa (...),

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi  
Apelacyjnemu w (...) do ponownego rozpoznania i  
rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego.**

### **UZASADNIENIE**

Powód A. W. domagał się zasądzenia od strony pozwanej P. S.A. w C, na podstawie art. 415 k.c. w związku z art. 300 k.p., kwoty 109.704,21 zł tytułem odszkodowania za szkodę, jaką poniósł w wyniku utraty wynagrodzenia

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

W uzasadnieniu pozwu powód podał, że 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 15 października 2009 r. doszło do zmiany statutu pozwanej Spółki; po zmianie członkiem rady nadzorczej wybranym przez pracowników mogła być jedynie osoba zatrudniona w Spółce na podstawie umowy o pracę. W konsekwencji zmiany statutu powód otrzymał pismo z 12 listopada 2009 r. o odwołaniu go z funkcji członka rady nadzorczej. Gdyby nie te działania, pełniłby funkcję członka rady nadzorczej do końca trzeciej kadencji, czyli do 29 maja 2012 r. Wówczas miało dość do podjęcia uchwały przez zwyczajne walne zgromadzenie Spółki w przedmiocie zatwierdzenia sprawozdania finansowego za rok obrotowy 2011 i wygasłby mandat członka rady nadzorczej trzeciej kadencji. Do tego dnia powód otrzymywałby zatem wynagrodzenie z tytułu pełnienia funkcji członka rady nadzorczej w dochodzonej pozwem wysokości, a poniesiona przez niego szkoda polega na nieuzyskaniu spodziewanej korzyści (*lucrum cessans*). Zdaniem powoda, wyrządzona mu szkoda powstała w wyniku bezprawnego działania organu zarządzającego pozwanej spółki, albowiem prawomocnym wyrokiem Sądu Rejonowego – Sądu Pracy w C. z 22 sierpnia 2012 r., w sprawie V P (...), został przywrócony do pracy u strony pozwanej na poprzednich warunkach.

Sąd Okręgowy w Katowicach, wyrokiem z 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 wyroku Sądu Okręgowego apelację wniósł 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 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 zwrócił uwagę, że zgodnie z wyrokiem Trybunału Konstytucyjnego z 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 w (...), wyrokiem z dnia 2 grudnia 2014 r., oddalił apelację powoda.

Sąd odwoławczy w pierwszej kolejności podniósł, że regulacje Kodeksu cywilnego dotyczące naprawienia szkody (art. 363 k.c.), jak zresztą każde inne uregulowania tego Kodeksu, nie mogą być w mechaniczny sposób przenoszone na grunt przepisów prawa pracy właściwych do rozpoznania obecnej sprawy. W szczególności nie można dopuszczać stosowania przepisów Kodeksu cywilnego w ramach stosunku pracy tam, gdzie prowadziłoby 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. 56-61) 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 27 listopada 2007 r., SK 18/05. W wyroku tym stwierdzono, że art. 58 k.p. rozumiany w ten sposób, że wyłącza dochodzenie innych, niż określone w art. 58 k.p., roszczeń odszkodowawczych, związanych z bezprawnym rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia, jest niezgodny z art. 64 ust. 1 w związku z art. 2 Konstytucji 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 (o odszkodowanie) zostało zainicjowane w sytuacji, gdy toczyło się jeszcze postępowanie o przywrócenie powoda do pracy w pozwanej Spółce. Dlatego, już w dacie wniesienia pozwu w obecnej 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 trzy miesiące i nie mniej niż za jeden 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 zawężył granice jego roszczeń, wyraźnie wskazując ich podstawę prawną w postaci art. 57 k.p., który limituje granice odpowiedzialności pracodawcy. Sąd Apelacyjny stwierdził, że przepis ten został uznany przez Trybunał Konstytucyjny za zgodny z Konstytucją RP wyrokiem z 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 27 listopada 2007 r., SK 18/05, nie mogło

zostać uznane za pozwalające na uwzględnienie powództwa.

Powód 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.

Sąd Najwyższy, wyrokiem z 5 kwietnia 2016 r., I PK 104/15 (LEX nr 2044464), uchylił zaskarżony wyrok i przekazał sprawę Sądowi Apelacyjnemu do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy stwierdził, między innymi, że wadliwe rozwiązanie stosunku pracy przez pracodawcę może wyrządzić pracownikowi szkodę także w innych dobrach pozostających poza stosunkiem pracy, a bez wątplenia poza stosunkiem pracy pozostaje członkostwo w radzie nadzorczej i należne z tego tytułu wynagrodzenie. W takim wypadku, jeżeli celem działania pracodawcy rozwiązującego stosunek pracy bez wypowiedzenia jest wyrządzenie szkody pracownikowi, może on dochodzić odszkodowania na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego. Innymi słowy, nie można z góry założyć, 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 może skutecznie zgłaszać roszczenia odszkodowawcze mające podstawę prawną w przepisach Kodeksu cywilnego. Zdaniem Sądu Najwyższego, w okolicznościach rozpoznawanej sprawy nie ma podstaw do uznania, że wybór roszczenia restytucyjnego i w konsekwencji prawomocny wyrok sądu pracy, przywracający powoda do pracy u strony pozwanej na poprzednich warunkach, wykluczają *a priori* możliwość sięgania do przepisów Kodeksu cywilnego.

Sąd Najwyższy zwrócił również uwagę, że Sąd drugiej instancji nie dokonał odpowiednich ustaleń faktycznych i nie dysponując ustaleniami Sądu pierwszej

instancji, z uwagi na niesporządzenie uzasadnienia jego wyroku, uznał, że odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy, w związku z przywróceniem pracownika do pracy, jest w każdym przypadku wyłączona przez 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 odszkodowanie dochodzone w rozpoznawanej sprawie przez skarżącego.

Po ponownym rozpoznaniu sprawy Sąd Apelacyjny, wyrokiem z 25 stycznia 2017 r., ponownie oddalił apelację powoda.

Sąd Apelacyjny ustalił, że powód został zatrudniony u strony pozwanej 1 listopada 1991 r. początkowo na stanowisku dyrektora W., a bezpośrednio przed rozwiązaniem umowy o pracę na stanowisku zastępcy dyrektora ds. koordynacji zarządzania przestrzenią P. Od dwóch kadencji był także członkiem rady nadzorczej pozwanej Spółki.

Pismem z 16 stycznia 2008 r. pozwana zwróciła się do MKZ „Solidarność” WPKiW S.A. o przedstawienie imiennej listy pracowników należących do związku zawodowego oraz listy pracowników niezrzeszonych, którzy zwrócili się do związku o reprezentowanie ich w indywidualnych sprawach Związek zawodowy odpowiedział pozwanej pismem z 22 stycznia 2008 r., przedkładając żadaną listę osób objętych ochroną związkową. Na liście nie było nazwiska powoda.

Pozwana Spółka podjęła nieskuteczną próbę odwołania powoda z funkcji członka rady nadzorczej Spółki przez referendum. Powód zwrócił się pismem z 15 czerwca 2009 r. do MKZ „Solidarność” WPKiW S.A. o objęcie go ochroną w związku z funkcją pełnioną w radzie nadzorczej. W dniu 26 czerwca 2009 r. zarząd MKZ „Solidarność” WPKiW S.A. postanowił udzielić powodowi ochrony związku. Związek nie poinformował pracodawcy o objęciu powoda ochroną związkową.

Pismem z 17 września 2009 r. pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika z powodu naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Przed rozwiązaniem umowy o pracę pozwana nie zwróciła się do zakładowej organizacji związkowej o opinię w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę z powodem. W dniu 28 września 2009 r. powód odebrał na pocztę pismo rozwiązujące z nim umowę o pracę bez wypowiedzenia. Uchwałą z 15 października 2009 r. Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie pozwanej

Spółki zmieniło statut pozwanej, między innymi przez przyjęcie, że członkiem rady nadzorczej wybranym przez pracowników może być tylko osoba zatrudniona w Spółce na podstawie umowy o pracę. W wyniku zmiany statutu pozwanej nastąpiło odwołanie powoda z funkcji członka rady nadzorczej przed upływem kadencji.

Na mocy prawomocnego wyroku Sądu Rejonowego w C z 22 sierpnia 2012 r., V P (...), przywrócono powoda do pracy u pozwanej na poprzednich warunkach pracy i płacy w wyniku uznania – wbrew twierdzeniom pozwanej – że nie zostały spełnione przesłanki z art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Ponadto Sąd Apelacyjny ustalił, że między powodem a ówczesnym prezesem zarządu pozwanej Spółki istniał konflikt personalny.

Sąd Apelacyjny uznał, że powód nie wykazał, aby działanie strony pozwanej było bezprawne oraz zawinione w stopniu umyślnym w rozumieniu art. 415 k.c. w związku z art. 300 k.p. Sąd drugiej instancji przypomniał, że powód upatruje źródła swojej szkody w działaniu strony pozwanej w postaci rozwiązania z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., choć nie zachodziły ku temu podstawy, oraz zarzuca brak konsultacji zamiaru rozwiązania umowy ze związkami zawodowymi. Zdaniem Sądu Apelacyjnego, opisane działanie strony pozwanej nie może być uznane za bezprawne, jeżeli pracodawca dokonał czynności prawnej dopuszczalnej według obowiązujących przepisów prawa. Nie może być deliktem skorzystanie przez stronę pozwaną (pracodawcę) w stosunku do powoda (pracownika) z prawnie dozwolonej czynności rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Skoro ustawodawca ustanowił dla pracodawcy takie uprawnienie, skorzystanie z tego uprawnienia nie może być uznane za podstawę odpowiedzialności deliktowej. Tezie tej nie przeczy przyznanie pracownikowi w art. 56 k.p. roszczeń o przywrócenie do pracy lub o odszkodowanie. Podstawą roszczeń z art. 56 k.p. nie jest uznanie czynności rozwiązania umowy o pracę za bezprawną w rozumieniu przepisów Kodeksu cywilnego o deliktach. W ocenie Sądu Apelacyjnego, o bezprawności czynności strony pozwanej nie przesądza nawet wydanie prawomocnego wyroku przywracającego powoda do pracy u pozwanej na poprzednich warunkach na podstawie art. 56 § 1 k.p., w związku z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie.

Ponadto, dla przypisania pozwanej odpowiedzialności deliktowej konieczne jest, aby jej działanie, które spowodowało szkodę, było nie tylko bezprawne, lecz także zawinione. Sąd drugiej instancji przyjął, że powód nie udowodnił zawinionego działania strony pozwanej przy składaniu oświadczenia o rozwiązaniu z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia. W prawomocnie zakończonym postępowaniu, w którym przywrócono go do pracy u pozwanej na podstawie art. 56 § 1 k.p., do uwzględnienia powództwa doszło nie wskutek wykazania zawinionego działania pozwanej jako pracodawcy, lecz wobec nieudowodnienia przez pozwaną takiego postępowania powoda, które uzasadniałoby rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Odnosząc się do zarzutu powoda co do braku skonsultowania ze związkami zawodowymi zamiaru rozwiązania z nim umowy o pracę, Sąd Apelacyjny stwierdził, że pozwana pismem z 16 stycznia 2008 r. zwróciła się do MKZ „Solidarność” WPKiW S.A. o przedstawienie imiennej listy pracowników należących do związku zawodowego oraz listy pracowników niezrzeszonych, którzy zwrócili się do związku o reprezentowanie ich w indywidualnych sprawach w zakresie prawa pracy. Związek zawodowy odpowiedział pozwanej 22 stycznia 2008 r., przedkładając żadaną listę osób objętych ochroną związkową. Na liście tej nie było powoda. Jednocześnie nie budzi wątpliwości, że od 26 czerwca 2009 r. zarząd MKZ „Solidarność” WPKiW S.A. udzielił powodowi ochrony związkowej, choć nie poinformował o tym strony pozwanej.

Sąd Apelacyjny zwrócił uwagę na rozbieżności w orzecznictwie dotyczące sposobu wywiązania się przez pracodawcę z obowiązku konsultacji zamiaru rozwiązania stosunku pracy (w świetle art. 30 § 2<sup>1</sup> ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych; jednolity tekst: Dz.U. z 2015 r., poz. 1881 ze zm.). Według jednego ze stanowisk, właściwe i wystarczające jest jednorazowe zwrócenie się przez pracodawcę do wszystkich zakładowych organizacji związkowych o informację o wszystkich pracownikach bronionych (reprezentowanych) przez związki. Natomiast informacje o nowych pracownikach podlegających obronie organizacji związkowej powinny być przekazywane pracodawcy przez te organizacje z własnej inicjatywy (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 14 czerwca 2012 r., I PK 231/11, OSNP 2013, nr 13-14, poz. 149; z 10 października 2002 r.,

I PKN 529/01, LEX nr 1170595; z 25 lipca 2003 r., I PK 305/02, LEX nr 127947; z 18 października 2005 r., II PK 90/05, OSNP 2006, nr 19-20, poz. 291; z 2 czerwca 1997 r., I PKN 197/97, OSNAPIUS 1998, nr 9, poz. 270 oraz z 20 lipca 2000 r., I PKN 748/99, OSNAPIUS 2002, nr 3, poz. 76). Przyjmowano też pogląd odmienny, według którego pracodawca powinien zwrócić się do wszystkich zakładowych organizacji związkowych przed podjęciem wobec pracownika każdej czynności wymagającej współdziałania z taką organizacją (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 21 kwietnia 1999 r., I PKN 36/99, OSNAPIUS 1999, nr 11, poz. 34-36 oraz z 22 stycznia 2008 r., II PK 138/07, OSNP 2009, nr 5-6, poz. 64). Biorąc pod uwagę przedstawione wątpliwości co do wykładni art. 30 § 2<sup>1</sup> ustawy o związkach zawodowych, nawet przyjęcie, że strona pozwana rozwiązała bez wypowiedzenia umowę o pracę z powodem z naruszeniem art. 30 ust. 2<sup>1</sup> ustawy o związkach zawodowych, nie powoduje automatycznej możliwości przypisania jej winy.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Apelacyjnego wniósł powód, zaskarżając wyrok ten w całości. Skargę kasacyjną oparto na podstawie naruszenia prawa materialnego: 1) art. 415 k.c. w związku z art. 300 k.p. przez ich niezastosowanie w wyniku przyjęcia, że zachowanie pozwanej nie było bezprawne, podczas gdy bezprawność działania pracodawcy została przez powoda wykazana w postępowaniu o przywrócenie do pracy prawomocnym wyrokiem Sądu Rejonowego – Sądu Pracy w C. z 22 sierpnia 2012 r., V P 55/11; 2) art. 415 k.c. i art. 416 k.c. w związku z art. 300 k.p. przez ich błędną wykładnię i przyjęcie, że odpowiedzialność odszkodowawczą pracodawcy uzasadnia (przy spełnieniu pozostałych przesłanek) jedynie działanie pracodawcy polegające na zamierzonym (umyślnym) naruszeniu przepisów o rozwiązywaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, podczas gdy strona pozwana wyrządziła powodowi szkodę w innym stosunku prawnym, aniżeli w stosunku pracy, wynikającym z członkostwa powoda w radzie nadzorczej pozwanej Spółki; 3) art. 415 k.c. i art. 416 k.c. w związku z art. 300 k.p. przez ich niezastosowanie wobec przyjęcia, że złożenie przez stronę pozwaną (jej zarząd) oświadczenia woli o rozwiązywaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. nie było zawinione, podczas gdy winy pracodawcy należy upatrywać w instrumentalnym, sprzecznym z prawem złożeniu oświadczenia o rozwiązywaniu umowy o pracę z powodem bez

wypowiedzenia, którego celem była natychmiastowa eliminacja powoda ze Spółki, zarówno z zajmowanego stanowiska pracy, jak i przede wszystkim z funkcji członka rady nadzorczej.

Skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i orzeczenie co do istoty sprawy przez zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powoda kwoty 109.704,21 zł wraz z ustawowymi odsetkami za okres od 26 października 2012 r. do dnia zapłaty, w tym od 1 stycznia 2016 r. z odsetkami ustawowymi za opóźnienie, oraz zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego za postępowanie przed Sądami pierwszej i drugiej instancji oraz Sądem Najwyższym według norm przepisanych. Ewentualnie, w razie nieuwzględnienia wniosku reformatoryjnego, skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi Apelacyjnemu do ponownego rozpoznania oraz rozstrzygnięcia o kosztach postępowania, w tym o kosztach zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Zdaniem skarżącego, kwestię bezprawności w działaniu pracodawcy przesądza sama okoliczność uwzględnienia – prawomocnym wyrokiem sądu powszechnego – wytoczonego przez pracownika powództwa przewidzianego w Kodeksie pracy (o przywrócenie do pracy lub o odszkodowanie). Przyjęcie koncepcji prezentowanej przez Sąd Apelacyjny oznaczałoby, że przymiot bezprawności posiadałyby wyłącznie czynności nieznanie prawu, niemające oparcia w przepisach prawa, zdziałane bez podstawy prawnej. Zdaniem skarżącego, już samo zaniechanie zwrócenia się do zakładowej organizacji związkowej w trybie art. 30 § 2<sup>1</sup> ustawy o związkach zawodowych o informację dotyczącą powoda, stanowi brak realizacji podstawowego obowiązku pracodawcy i świadczy o jego winie. Odnosząc się szerzej do przesłanki winy pracodawcy w wyrządzeniu szkody, skarżący zarzucił nieadekwatność zastosowania tez wyrażonych w wyroku Sądu Najwyższego z 18 sierpnia 2010 r., II PK 28/10 (OSP 2012, nr 4, poz. 37) do rozpoznawanej sprawy, gdyż w odróżnieniu od typowej sprawy o uzupełniające odszkodowanie w związku z rozwiązaniem stosunku pracy bez wypowiedzenia, obecny spór obejmuje szkody wynikające z innych, odrębnych stosunków prawnych (stosunku organizacyjnego członka rady nadzorczej), w których obowiązują inne zasady ponoszenia odpowiedzialności cywilnoprawnej za wyrządzenie szkody.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną strona pozwana wniosła o jej oddalenie oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna okazała się uzasadniona.

Dotyczy to przede wszystkim zarzutów naruszenia art. 415 k.c. w związku z art. 300 k.p., przez niezastosowanie przepisów ogólnych Kodeksu cywilnego dotyczących odpowiedzialności odszkodowawczej z tytułu czynów niedozwolonych i w konsekwencji ograniczenie powodowi możliwości dochodzenia naprawienia szkody w pełnej wysokości.

Źródłem roszczeń powoda o odszkodowanie w kwocie 109.704,21 zł było rozwiązanie z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia (z winy pracownika) na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., co nastąpiło 28 września 2009 r. Rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie zostało następnie uznane za niezgodne z prawem. Prawomocnym wyrokiem Sądu Rejonowego w C z 22 sierpnia 2012 r. powód został przywrócony do pracy w pozwanej Spółce na poprzednich warunkach pracy i płacy i pracę tę podjął. Nie zostało przywrócone jego członkostwo w radzie nadzorczej.

Powód wywodzi swoje roszczenie odszkodowawcze z faktu niezgodnego z prawem (naruszającego przepisy o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie) rozwiązania z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia, przyjmując, że skutkiem bezprawnego i zawinionego (jak twierdzi) rozwiązania z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia było odwołanie go z funkcji członka rady nadzorczej pozwanej Spółki, która wiązała się z otrzymywaniem comiesięcznego wynagrodzenia. W związku z utratą członkostwa w radzie nadzorczej, utracił wynagrodzenie z tytułu sprawowania tej funkcji do końca trzeciej kadencji.

W związku z tak skonstruowanym powództwem – gdy powód swoje roszczenie wyprowadza nie z faktu samego odwołania go z rady nadzorczej pozwanej Spółki, tylko z faktu rozwiązania z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia – do sytuacji faktycznej i prawnej powoda ma bezpośrednio zastosowanie wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 27 listopada 2007 r., SK 18/05 (OTK-A 2007, nr 10, poz. 128). Gdyby powód upatrywał źródła swojej szkody (w postaci *lucrum cessans*) tylko w odwołaniu go z funkcji członka rady nadzorczej,

wówczas właściwy do rozpoznania sprawy byłby sąd cywilny, a nie sąd pracy, ponieważ członkostwo w radzie nadzorczej nie jest elementem treści stosunku pracy, nawet jeśli towarzyszy (jako równoległy stosunek prawny łączący pracownika z pracodawcą) stosunkowi pracy.

W wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 27 listopada 2007 r., SK 18/05, stwierdzono, między innymi, że „odszkodowanie”, o którym mowa w art. 58 k.p., nie jest odszkodowaniem *sensu stricto*, mającym na celu wyrównanie szkody wyrządzonej pracownikowi przez bezprawne rozwiązanie z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia. Jest ono *sui generis* świadczeniem majątkowym, pełniącym funkcję sankcji („ustawowej kary pieniężnej”) wobec pracodawcy za bezprawne działanie, a w pewnych tylko sytuacjach *de facto* także funkcję odszkodowania lub zadośćuczynienia. Należy więc stwierdzić, że sprawa naprawienia szkody wyrządzonej pracownikowi przez sprzeczne z prawem rozwiązanie z nim umowy o pracę nie została w art. 58 k.p. ani w innych przepisach prawa pracy wyczerpująco uregulowana. W związku z tym, na podstawie art. 300 k.p., należy w tym zakresie stosować odpowiednio właściwe przepisy Kodeksu cywilnego, w szczególności art. 415 i nast. k.c. lub art. 471 i nast. k.c. W celu usunięcia stanu niekonstytucyjności nie jest zatem wymagana interwencja ustawodawcy, a jedynie zmiana dotychczasowej linii orzeczniczej.

Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 27 listopada 2007 r., SK 18/05, jest wiążący tylko odniesieniu do art. 58 k.p., jednakże powinien być brany pod uwagę również w procesie wykładni i stosowania pozostałych przepisów Kodeksu pracy dotyczących majątkowych roszczeń pracownika z tytułu bezprawnego rozwiązania z nim stosunku pracy (por. T. Liszcz, Odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy wobec pracownika, cz. 1, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 2008, nr 12, s. 2). W literaturze zwrócono uwagę na konsekwencje wyroku Trybunału, starając się ograniczyć skutki stosowania przepisów Kodeksu cywilnego do niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę (por. K. Jaśkowski, Wpływ wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 27 listopada 2007 r. na odpowiedzialność pracodawcy za rozwiązanie umowy o pracę, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 2009, nr 2, s. 2; W. Ostaszewski, Ustalenie rozmiarów szkody majątkowej w przypadku wadliwego rozwiązania umowy o pracę w trybie

natychmiastowym, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 2012, nr 6, s. 18).

Po wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 27 listopada 2007 r., SK 18/05, ukształtowała się linia orzecznictwa Sądu Najwyższego, zgodnie z którą 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.). Odpowiedzialność taką uzasadnia (przy spełnieniu pozostałych przesłanek) działanie pracodawcy polegające na zamierzonym (umyślnym) naruszeniu przepisów o rozwiązywaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Pracownik obowiązany jest wykazać (udowodnić) wszystkie przesłanki odpowiedzialności pracodawcy wynikające z art. 415 k.c. (por. m.in. wyroki Sądu Najwyższego: z 28 stycznia 2009 r., I PK 135/08, OSNP 2010, nr 15-16, poz. 188; z 18 sierpnia 2010 r., II PK 28/10, OSNP 2011, nr 23-24, poz. 296 z glosą A. Drozda, OSP 2012 nr 4, poz. 37, z glosą M. Bednarz Monitor Prawa Pracy 2012 nr 8, s. 442; z 1 kwietnia 2011 r., II PK 238/10 LEX nr 898417; postanowienie Sądu Najwyższego z 12 sierpnia 2009 r., II PZP 8/09, OSNP 2011, nr 3-4, poz. 37).

Co do zasady szkodą poniesioną przez pracownika bezprawnie zwolnionego z pracy jest na ogół utrata zarobku, który pracownik uzyskałby, gdyby umowa o pracę nie została rozwiązana. Na pracowniku ciąży obowiązek przeciwdziałania powiększeniu szkody, co oznacza, że powinien on po rozwiązaniu stosunku pracy wykazać aktywność w poszukiwaniu nowego zatrudnienia, a brak takiej aktywności podlega uwzględnieniu jako przyczynienie się do powstania szkody (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 28 stycznia 2009 r., I PK 135/08, OSNP 2010, nr 15-16, poz. 188; z 22 czerwca 2010 r., I PK 38/10, OSNP 2011, nr 23-24, poz. 290). Dlatego dla możliwości domagania się zasądzenia od pracodawcy odszkodowania uzupełniającego na podstawie art. 415 k.c. w związku z art. 300 k.p. nie ma znaczenia, czy pracownik został przywrócony do pracy i przyznano mu wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, czy tylko zasądzono na jego rzecz odszkodowanie na podstawie art. 58 k.p. W obu tych przypadkach może domagać się odszkodowania uzupełniającego na podstawie przepisów ogólnych Kodeksu cywilnego o odpowiedzialności deliktowej.

W rozpoznawanej sprawie nie chodzi jednak o utracony zarobek z tytułu

umowy o pracę, lecz o utracone wynagrodzenie z tytułu wykonywania funkcji członka rady nadzorczej Spółki. Do sądu *meriti* (w tym przypadku Sądu Apelacyjnego) należy ocena, czy tego rodzaju szkoda podlega kompensacie (naprawieniu przez zapłatę stosownego odszkodowania) na podstawie art. 361 i 362 k.c. w związku z art. 300 k.p. w okolicznościach faktycznych rozpoznawanej sprawy. Sąd Apelacyjny uchylił się od oceny adekwatnego związku przyczynowego, przyjmując wstępne założenie, że zachowaniu strony pozwanej (w postaci złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia) nie można przypisać ani bezprawności, ani umyślności.

Nie można zgodzić się z oceną Sądu Apelacyjnego, że skorzystanie przez stronę pozwaną (pracodawcę) w stosunku do powoda (pracownika) z prawnie dozwolonej czynności rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia nie może być działaniem bezprawnym, a przez to nie mamy do czynienia z deliktem, bo skoro ustawodawca ustanowił dla pracodawcy (co do zasady) takie uprawnienie, to skorzystanie z tego uprawnienia nie może być uznane za podstawę odpowiedzialności deliktowej.

Nie można podzielić oceny, że skorzystanie przez pracodawcę z uprawnienia do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia wyklucza bezprawność tej czynności oraz że bezprawność w prawie pracy ma inne znaczenie niż bezprawność w prawie cywilnym. Bezprawność (niezgoda z prawem czynności prawnej) powinna być oceniana według tych samych przesłanek w obu dziedzinach prawa, zwłaszcza gdy w grę wchodzi zastosowanie przepisów Kodeksu cywilnego o czynach niedozwolonych (odpowiedzialności deliktowej za szkodę).

Przywrócenie powoda do pracy było skutkiem oceny sądu pracy, że do rozwiązania stosunku pracy doszło w wyniku niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia (naruszenia przez pracodawcę przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie). Otwierało to powodowi drogę do domagania się odszkodowania na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego z tytułu czynu niedozwolonego pracodawcy (pod warunkiem spełnienia wszystkich przesłanek odpowiedzialności deliktowej opartej na winie). Oznacza to dopuszczalność domagania się pełnej rekompensaty wszystkich

poniesionych szkód majątkowych i niemajątkowych, bez jakichkolwiek ograniczeń – poza tymi, które wyraźnie przewiduje prawo cywilne (por. np. art. 361, 362 i 363 k.c. oraz zasady stosowane przy ustalaniu rozmiaru odszkodowania, w tym regułę *compensatio lucri cum damno*).

Sąd Apelacyjny nie odniósł się także w wystarczająco wnikliwy sposób do winy strony pozwanej jako jednej z przesłanek odpowiedzialności deliktowej. Stwierdził jedynie, że powód nie udowodnił zawinionego działania strony pozwanej, nie rozważając (nie oceniając) przy tym okoliczności podnoszonych przez powoda (co do jego konfliktu z ówczesnym prezesem zarządu pozwanej Spółki, co do nieudanej próby odwołania powoda z rady nadzorczej w drodze referendum, co do zmiany statutu Spółki wkrótce po rozwiązaniu umowy o pracę z powodem w celu usunięcia go z rady nadzorczej). Nie ocenił dowodów przedstawionych przez powoda na okoliczność zawinionego (umyślnego) działania pozwanej Spółki, w tym dowodów z zeznań świadków. Można się natomiast zgodzić z poglądem Sądu Apelacyjnego, że odpowiedzialność deliktowa pracodawcy (art. 415 k.c.) musi znajdować uzasadnienie w szczególnie nagannym zachowaniu pracodawcy, polegającym na rozmyślnym naruszeniu przez niego norm określających przesłanki rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Przedmiotem rozpoznawanej sprawy jest możliwość dochodzenia przez pracownika zwolnionego z pracy ze skutkiem natychmiastowym (z powodu zawinionego, ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych) odszkodowania za szkody wyrządzone bezprawnym działaniem pracodawcy, jeżeli rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia okazało się niezgodne z prawem, co stwierdził sąd pracy przywracając pracownika do pracy na poprzednich warunkach. Roszczenie o odszkodowanie dochodzone na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego nie stanowi roszczenia alternatywnego wobec roszczenia o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 16 stycznia 2009 r., I PK 138/08, OSNP 2010, nr 15-16, poz. 184).

Przy rozważaniu zasadności roszczeń odszkodowawczych powoda, wynikających z niezgodnego z prawem rozwiązania z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., nie można powoływać się skutecznie na uchwałę składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego

z 18 czerwca 2009 r., I PZP 2/09 (OSNP 2010, nr 1-2 poz. 1), która dotyczyła wypowiedzenia umowy o pracę. W uchwale tej stwierdzono, że pracownik, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach przez sąd pracy po ustaleniu, że wypowiedzenie przez pracodawcę umowy o pracę na czas nieokreślony było nieuzasadnione lub naruszało przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, nie ma prawa do odszkodowania na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego ponad przysługujące mu na podstawie art. 47 k.p. wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy. Uchwale tej nie nadano mocy zasady prawnej. W uzasadnieniu tej uchwały Sąd Najwyższy wyraźnie podkreślił, że dotyczy ona wyłącznie przypadku wypowiedzenia umowy o pracę i nie ma zastosowania do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Przedstawione rozważania prowadzące do stwierdzenia naruszenia zaskarżonym wyrokiem art. 415 k.c. w związku z art. 300 k.p., w wyniku niezastosowania przepisów ogólnych Kodeksu cywilnego dotyczących odpowiedzialności odszkodowawczej z tytułu czynów niedozwolonych i w konsekwencji ograniczenia powodowi możliwości dochodzenia naprawienia szkody w pełnej wysokości, były wystarczające do uwzględnienia skargi kasacyjnej.

Przy ponownym rozpoznaniu sprawy należy zwrócić uwagę na ukształtowaną już linię orzecznictwa w sprawach o odszkodowanie dochodzone od pracodawcy na podstawie art. 415 k.c. za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia (por. np. wyroki Sądu Najwyższego: z 28 stycznia 2009 r., I PK 135/08, LEX nr 593425; z 18 sierpnia 2010 r., II PK 28/10, OSNP 2011, nr 23-24, poz. 296; z 23 listopada 2011 r., III PK 46/11, LEX nr 1124097; z 13 lipca 2016 r., I PK 216/15, LEX nr 2123249 i inne orzeczenia w nich powołane).

W odniesieniu do przesłanki winy, w zakresie jej elementu określanego jako wina subiektywna, art. 415 k.c. wprowadza nie różnicuje odpowiedzialności w zależności od rodzaju (stopnia) winy, jednak w sprawie odpowiedzialności pracodawcy z tytułu wyrządzenia szkody przez sprzeczne z prawem rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia odpowiedzialność tę uzasadnia (przy spełnieniu pozostałych przesłanek) działanie pracodawcy polegające na zamierzonym (umyślnym) naruszeniu przepisów o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia.

Zgodnie z ogólnymi regułami rozkładu ciężaru dowodu w odpowiedzialności deliktowej opartej na przepisie art. 415 k.c., na pracowniku ciąży obowiązek wykazania okoliczności uzasadniających odpowiedzialność odszkodowawczą pracodawcy z tytułu wyrządzenia szkody przez sprzeczne z prawem rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia, a więc poza przesłanką winy, również szkody i związku przyczynowego między czynem a szkodą. Przyjmując ogólnie akceptowane pojęcie szkody jako różnicy między aktualnym stanem majątku wierzyciela, a stanem hipotetycznym, który by istniał, gdyby zobowiązanie zostało prawidłowo wykonane, szkodą jest zasadniczo utrata zarobku, który pracownik uzyskałby gdyby umowa nie została rozwiązana. Na pracowniku ciąży obowiązek przeciwdziałania powiększeniu szkody. Brak takiej aktywności podlega uwzględnieniu w kontekście przyczynienia się pracownika do powstania szkody (wyrok Sądu Najwyższego z 28 stycznia 2009 r., I PK 135/08, OSNP 2010 nr 15-16 poz. 188).

Z tych przyczyn Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji wyroku na podstawie art. 398<sup>15</sup> § 1 k.p.c.