



Sygn. akt II PK 174/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 października 2018 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jolanta Frańczak (przewodniczący)
SSN Zbigniew Korzeniowski (sprawozdawca)
SSN Krzysztof Rączka

w sprawie z powództwa M. P.
przeciwko Bankowi (...) Spółce Akcyjnej z siedzibą w W.
o odszkodowanie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 17 października 2018 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w W.
z dnia 5 stycznia 2017 r., sygn. akt XXI Pa (...),

- I. oddala skargę kasacyjną,**
- II. zasądza od powoda M. P. na rzecz strony pozwanej 5.625 zł
(pięć tysięcy i sześćset dwadzieścia pięć zł) tytułem zwrotu
kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Powód M. P. dochodził od pozwanego Banku (...) SA w W. odszkodowania z tytułu bezprawnego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Sąd Rejonowy uwzględnił żądanie do kwoty 225.000 zł (trzymiesięcznego wynagrodzenia) z odsetkami od 9 lutego 2015 r. a dalej idące żądanie oddalił, orzekając również o kosztach procesu.

Sąd Okręgowy w W. na skutek apelacji stron zmienił orzeczenia o kosztach oraz oddalił apelacje powoda i pozwanego w pozostałym zakresie.

Powód był prezesem pozwanego Banku zatrudnionym na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony zawartej 9 maja 2007 r. Wynagrodzenie zasadnicze wynosiło 75.000 zł. Strony ustaliły, że umowa o pracę mogła być rozwiązana za sześciomiesięcznym okresem wypowiedzenia. Stosunek pracy ustał 17 kwietnia 2012 r. w wyniku rozwiązania umowy o pracę przez pozwanego pracodawcę bez wypowiedzenia (art. 30 § 1 pkt 3 k.p.). Na początku 2012 r. pojawił się wewnętrzny konflikt w zarządzie Banku. Rada nadzorcza 3 kwietnia 2012 r. zawiesiła powoda w czynnościach. 17 kwietnia 2012 r. rozwiązała z powodem umowę o pracę w trybie art. 52 k.p., wskazując jako przyczynę prowadzenie spraw banku w sposób narażający na ryzyko poważnych strat finansowych, zarządzanie bankiem w sposób generujący nieuzasadnione koszty i pogarszający wynik finansowy; zawieranie umów z podmiotami gospodarczymi powiązanymi z osobami najbliższymi dla powoda bez zabezpieczenia interesów pozwanego banku. Sąd Rejonowy dokonał szeregu ustaleń faktycznych. Za zasadny uznał jednak zarzut powoda, że wskazana przyczyna rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia została sformułowana przez pracodawcę w sposób niedostatecznie konkretny i zrozumiały dla powoda, który nie wiedział, na czym miały polegać postawione zarzuty. Z okoliczności sprawy wynika, że szczegółowe motywy zwolnienia nie były powodowi znane. Nie został zapoznany z wynikami audytu doraźnego, a stanowisko rady nadzorczej zostało przedstawione mu ustnie. Pozwany naruszył art. 30 § 4 k.p. i na tej podstawie roszczenie z art. 56 § 1 k.p. było zasadne. Ponadto powód nie dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Pozwany nie udowodnił żadnego samodzielnego zachowania powoda, które stanowiłoby zagrożenie dla interesów banku. Mieszkanie i stanowisko postojowe mogło być zakupione w trybie zamówienia z wolnej ręki, decyzję podjął cały zarząd. Kredyt dla spółki E. ostatecznie nie został udzielony, a wniosek kredytowy był rozpatrywany zgodnie z obowiązującymi procedurami.

Również finansowanie spółki A. odbywało się zgodnie z procedurami i było poprzedzone oceną ryzyka kredytowego. Pozwany nie udowodnił, że umowy na usługi i dostawy naraziły bank na ryzyko poważnych strat finansowych, nie zabezpieczały interesów pozwanego banku, a powód wpływał na ich zawieranie i zawierał je samodzielnie bez uprzedniej zgody zarządu. Samochody, podobnie jak mieszkanie, były zakupione w celu prowadzenia działalności bankowej. Pozwany wskazując nieprawdziwą przyczynę rozwiązania umowy nadużył swojego prawa i naruszył zasady współżycia społecznego. Powodowi należało zasądzić odszkodowanie z art. 58 k.p. w wysokości wynagrodzenia za 3 miesiące (art. 36 § 1 pkt 3 k.p.). Sześciomiesięczny okres wypowiedzenia umowy nie był równoznaczny z wyższym odszkodowaniem, gdyż nie postanowiono jednocześnie, że odszkodowanie będzie wyższe niż w Kodeksie pracy. Powód roszczenie o odsetki zgłosił dopiero w piśmie procesowym z 9 lutego 2015 r. i dlatego zasądzenia odsetek mógł żądać dopiero od tego dnia.

Apelacje wniosły obie strony. Pozwany kwestionował wyrok co do zasady. Zarzucił w szczególności, że powód doskonale znał przyczyny odwołania i rozwiązania stosunku pracy, które było zgodne z prawem. Powód argumentował przeciwnie i żądał zmiany wyroku przez zasądzenie wyższego odszkodowania wynikającego z dłuższego okresu wypowiedzenia z odsetkami od 1 sierpnia 2012 r. Zarzucił także naruszenie art. 471 lub 415 k.c.

Sąd Okręgowy podzielił stanowisko Sądu Rejonowego, że naruszono art. 30 § 4 k.p. bo oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem nie spełniało wymogu konkretności uzasadnienia. Ocena ta rzutowała też negatywnie na zarzuty procesowe pozwanego. Pozwany nie wykazał, że odmienna ocena dowodów powinna prowadzić do odmiennego rozstrzygnięcia. Niezależnie, żadne dowody nie uzasadniają uznania, że powód dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Pozwany nie wykazał umyślnego działania powoda lub rażącego niedbalstwa. Odnosząc się do apelacji powoda Sąd Okręgowy nie stwierdził naruszenia przepisów o odszkodowaniu i odsetkach. Odszkodowanie z art. 58 k.p. ma charakter zryczałtowany. Odszkodowanie nie może być wyższe z racji dłuższego okresu wypowiedzenia. Strony nie uzgodniły aby powodowi przysługiwało dodatkowe odszkodowanie. W umowie konieczne byłoby

stwierdzenie, że wydłużony okres wypowiedzenia stosuje się do odszkodowania (wyroki Sądu Najwyższego z 22 stycznia 2004 r., I PK 203/03, z 10 maja 2012 r., II PK 215/11, z 22 kwietnia 2015 r., II PK 176/14). Odszkodowanie nie mogło być też wyższe na podstawie art. 415 k.c. oraz art. 471 k.c. Odpowiedzialność deliktowa zależy od winy umyślnej pracodawcy, polegającej na zamierzonym naruszeniu przepisów o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia (wyrok Sądu Najwyższego z 28 stycznia 2009 r., I PK 135/08). Zebrany materiał dowodowy, w szczególności działania poprzedzające rozwiązanie stosunku pracy (analizy, audyt), jednoznacznie wskazują, że brak było w działaniach pozwanego pracodawcy umyślności. Umyślności nie można łączyć z podaniem przez pozwanego zwięzłego uzasadnienia przyczyn rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Ewentualna odpowiedzialność odszkodowawcza pozwanego została wskazana dopiero na etapie apelacji i powód nie powołał okoliczności mogących prowadzić do stwierdzenia, że zastosowanie tego trybu rozwiązania stosunku pracy stanowiło działanie o charakterze zawinionym. Powód w pozwie ani w piśmie procesowym z 28 maja 2012 r. nie dochodził odsetek. Żądanie odsetek sformułował dopiero w piśmie z 9 lutego 2015 r. Orzeczenie o odsetkach nie narusza zatem art. 481 § 1 k.c. w związku z art. 455 k.c. w związku z art. 300 k.

W skardze kasacyjnej zarzucono naruszenie: 1) art. 58 zdanie pierwsze k.p. poprzez błędną wykładnię i uznanie, że na podstawie tego przepisu pracownikowi przysługuje odszkodowanie jedynie za okres wypowiedzenia przewidziany w art. 36 § 1 k.p., nawet jeżeli strony w umowie o pracę przewidywały dłuższy okres wypowiedzenia, a w konsekwencji oddalenie żądania zasądzenia na rzecz powoda odszkodowania przewyższającego 3-miesięczne wynagrodzenie powoda, tj. dodatkowej kwoty 225.000 zł; 2) ewentualnie art. 471 lub 415 k.c. w związku z art. 300 k.p. poprzez ich błędną wykładnię i uznanie, że pozwany ponosi odpowiedzialność na podstawie tych przepisów jedynie w przypadku wykazania przez powoda, iż pozwany umyślnie naruszył przepisy o rozwiązywaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia; 3) ewidentnie art. 481 § 1 w związku z art. 455 k.c. w związku z art. 300 k.p. poprzez oddalenie żądania zasądzenia odsetek za opóźnienie od kwoty 225.000 zł za okres od dnia następnego po dniu doręczenia pozwanemu odpisu pozwu z odpisem pisma z 28 maja 2012 r. do 8 lutego 2015 r.

We wniosku o przyjęcie skargi do rozpoznania wskazano na istotne zagadnienie prawne wiążące się także z potrzebą wykładni art. 58 k.p. – Czy w przypadku umownego wydłużenia przez strony stosunku pracy przysługującego pracownikowi okresu wypowiedzenia, pracownikowi temu, w razie niezgodnego z przepisami prawa pracy rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia, przysługuje na podstawie art. 58 k.p. odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za umownie wydłużony okres wypowiedzenia?

Pozwany wniósł o oddalenie skargi i zasądzenie kosztów.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zarzuty skargi kasacyjnej nie są zasadne i dlatego została oddalona.

1. Odszkodowanie pracownicze według Kodeksu pracy różni się od odszkodowania cywilnego między innymi tym, że wysokość odszkodowania jest ściśle określona w ustawie. Taki charakter ma odszkodowanie przyjęte w Kodeksie pracy w przypadku rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia (art. 47¹ k.p., art. 58 k.p.). W przeciwieństwie do prawa cywilnego w tych sprawach pracowniczych nie ustala się szkody jako warunku odszkodowania, czyli tak jak w przypadku odpowiedzialności kontraktowej lub deliktowej (art. 415 k.c., art. 471 k.c.). Nie idzie wszak o odpowiedzialność cywilną. Świadczy to o odrębności i zarazem samodzielności prawa pracy w dziedzinie prawa cywilnego. Warunkiem zasądzenia odszkodowania jest tylko stwierdzenie szczególnej bezprawności pracodawcy polegającej na bezzasadnym (niezasadnym) wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę (art. 45 k. i art. 52 k.p.) albo na rozwiązaniu umowy o pracę z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w danym trybie (za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia). Podkreśla się to, gdyż skarżący niezasadnie zarzuca naruszenie art. 58 k.p., przyjmując, że przepis ten stanowi źródło wyższego odszkodowania niż zasądzone. Przepis ten pozwala Sądowi pracy zasądzić tylko odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Chodzi o okres wypowiedzenia określony w Kodeksie pracy (art. 36 § 1 k.p.). Przepis art. 58 k.p. nie ma innej treści, czyli odszkodowanie ma ustawowy charakter i jest w istocie „ryczałtowe”, czyli takie jak wynagrodzenie za ustawowy okres wypowiedzenia. Jest to regulacja zamknięta Kodeksu pracy. Z woli prawodawcy nastąpiło całościowe uregulowanie wysokości odszkodowania.

Regulacja ta nie wyłącza woli stron, jednak wówczas źródłem wyższego odszkodowania może być umowa a nie ustawa (Kodeks pracy). Skarżący co najmniej pośrednio to potwierdza, bo w zarzucie odwołuje się – prócz art. 58 k.p. – do umowy stron. Rzecz jednak w tym, że wedle ustaleń faktycznych umowa stron dotyczy dłuższego okresu wypowiedzenia a nie większego odszkodowania. Ustalenie treści umowy (woli stron) należy do stanu faktycznego i wiąże Sąd Najwyższy w ocenie zarzutu materialnego (art. 398¹³ § 2 k.p.c.). Taki kierunek wykładni ustawowego odszkodowania z art. 58 k.p. jest już utrwalony w orzecnictwie (podsumowaniem orzecnictwa dostrzeganego przez strony i Sąd powszechny jest wyrok Sądu Najwyższego z 7 listopada 2017 r., I PK 308/16). Niezasadne są zatem argumenty uzasadnienia zarzutu odwołujące się do innej redakcji przepisów, albowiem znaczenie systemowe okresu wypowiedzenia (nie tylko semantyczne) ma swe źródło w ustawie a nie w umowie. Innymi słowy żądanie wyższego odszkodowania mogło być oddalone, gdyż umówiony dłuższy okres wypowiedzenia nie był równoważny z wyższym odszkodowaniem za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.

2. Ocena powyższa składa się na negatywną ocenę zarzutu naruszenia art. 471 k.c., bo samodzielna regulacja odszkodowania w Kodeksie pracy – art. 58 k.p. – wyłącza odpowiedzialność kontraktową. Cywilną formułę niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania (art. 471 k.c.) zastępują ustawowe regulacje prawa pracy (z art. 47¹ k.p. w związku z art. 45 k.p., z art. 58 k.p. w związku z art. 56 k.p., z art. 61² k.p. w związku z art. 61¹ k.p.). Teza wykładni, że roszczenia z art. 45 i następnych k.p. oraz art. 56 i następnych k.p. wyczerpują problematykę kontraktowej odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy z racji niezgodnego z przepisami rozwiązania umowy o pracę za lub bez wypowiedzenia, przemawia za wyłączeniem możliwości stosowania z 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 jest zasadna i oparta została na analizie dotychczasowego orzecnictwa (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 1 marca 2018 r., III PK 18/17).

3. Inną podstawą jest art. 415 k.c. Odpowiedzialność za delikt ma tę cechę (walor), że nie można wyłączyć jej zastosowania przez określone "zadekretowanie", gdyż obowiązuje z mocy ustawy. Również z samej jej istoty nie może pozostawać w kolizji z odpowiedzialnością określoną w prawie pracy (art. 300 k.p.). Skarżący niezasadnie zakłada, że każde naruszenie prawa jest równoznaczne z winą w rozumieniu art. 415 k.c. Należy wyjść od stwierdzenia, że prawo do rozwiązania stosunku pracy jest częścią stosunku pracy z mocy ustawy. 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. Wadliwości te nie są równoznaczne z wyrządzeniem pracownikowi deliktu w rozumieniu art. 415 k.c. W przypadku rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 52 k.p. ocenia się winę pracownika a nie winę pracodawcy. Należy podkreślić, że charakterystyczna jest odpowiedzialność pracownika w szczególnym trybie z art. 52 k.p. dopiero za kwalifikowany stopień winy (umyślnej lub rażącego niedbalstwa), dlatego jeżeli budować konstrukt przesłanki odpowiedzialności deliktowej pracodawcy, to jego wina nie powinna być oparta na mniejszym stopniu zawinienia. Winę na gruncie prawa cywilnego łączy się często z samą bezprawnością (zarzucanym brakiem staranności – art. 355 k.c.). Natomiast w odpowiedzialności pracowniczej odpowiednie jest rozumienie winy w karnym ujęciu (w szczególności zob. Walerian Sanetra – Wina w odpowiedzialności pracowniczej, PWN 1975). Odpowiednio i proporcjonalnie taki sam rodzaj i stopień winy należy przyjmować po stronie pracodawcy jako warunek odpowiedzialności deliktowej za rozwiązanie stosunku pracy, czyli wynikającej nie tylko z bezprawności ale także z działania umyślnego kierunkowego, a więc nie zawsze nawet polegającego na godzeniu się na naruszenie prawa. Taki warunek nie jest nowy w orzecznictwie. W wyroku Sądu Najwyższego z 4 listopada 2010 r., II PK 112/10 stwierdzono, że możliwa jest odpowiedzialność na podstawie art. 415 k.c., choć jednocześnie z zastrzeżeniem, że dotyczyłaby szczególnie kwalifikowanego zachowania pracodawcy, polegającego na zamierzonym (umyślnym) naruszeniu przepisów o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia (zob. także wyroki

Sądu Najwyższego z 9 października 2012 r., II PK 66/12, z 18 sierpnia 2010 r., II PK 28/10, z 11 czerwca 2003 r., I PK 273/02). W konsekwencji w aspekcie potencjalnej odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy za naruszenie przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w trybie art. 52 k.p. należy oddzielać winę od naruszenia obowiązku. Wszak punktem odniesienia odpowiedzialności za delikt pracodawcy miałyby być naruszenie przepisów o rozwiązywaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 56 k.p). Wykracza to jednak ponad potrzebę argumentacji, gdyż uzasadnienie odszkodowawczej odpowiedzialności deliktowej powód zgłosił dopiero w apelacji. Na tym etapie nie było jednak prowadzone postępowanie dowodowe i ustalenia co do kwalifikowanej winy pracodawcy. Wynika to z uzasadnienia zaskarżonego wyroku. W istocie powód naruszenie art. 415 k.c. łączy z brakiem zasądzenia 6-miesięcznego zamiast 3-miesięcznego odszkodowania, czyli nadal punktem wyjścia jest umowa (wedle umówionego odszkodowania) a nie kwalifikowane naruszenie prawa o rozwiązywaniu umów o pracę. Błędne jest założenie, że stwierdzone naruszenie przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę z art. 30 § 4 i 52 § 2 k.p. składa się na delikt pracodawcy. Skarga kasacyjna przysługuje od wyroku sądu drugiej a nie od wyroku sądu pierwszej instancji. Sąd pierwszej instancji nie rozstrzygał o zasadności żądania na podstawie art. 415 k.c. i dopiero w apelacji wskazano również taką podstawę prawną roszczenia. Negatywnie ocenił ją Sąd drugiej instancji. Stwierdził, że *powód w żaden sposób nie wykazał, że działanie pracodawcy polegające na wadliwym rozwiązaniu umowy o pracę miało charakter zawiniony i wynikało z winy umyślnej pozwanej. Takiego ustalenia nie poczynił również Sąd pierwszej instancji, który stwierdził jedynie, że zdaniem Sądu rozwiązanie umowy pracę z powodem zostało dokonane wadliwie i z naruszeniem przepisów prawa pracy*. Innymi słowy w sprawie nie ustalono całkowicie bezpodstawnego, tendencyjnego lub instrumentalnego stosowania przepisów o trybie z art. 52 k.p. celem przedmiotowego jego wykorzystania i w efekcie obejścia lub nadużycia prawa.

Podsumowanie w orzecznictwie oceny odpowiedzialności deliktowej pracodawcy znajdujemy w wyroku Sądu Najwyższego z 1 marca 2018 r., III PK 18/17 (tam zbiór orzeczeń i wypowiedzi doktryny) W konkluzji przyjęto, że odpowiedzialność deliktowa pracodawcy wynika ze szczególnie nagannego

zachowania pracodawcy, polegającego na rozmyślnym naruszeniu przez niego norm określających przesłanki rozwiązania umowy o pracę (por. art. 281 pkt 3 k.p.).

4. Orzeczenie nie jest też wadliwe w zakresie rozstrzygnięcia o odsetkach. Skarżący nie dostrzega zmiany zasad orzekania wobec innej treści art. 477¹ k.p.c. Przepis ten uległ zmianie od 5 lutego 2005 r. (Dz.U. z 2004 r. poz. 172, poz. 1804). Wcześniej sąd wydając wyrok orzekał o roszczeniach, które wynikały z faktów przytoczonych przez pracownika także wówczas, gdy roszczenie nie było objęte żądaniem pracownika lub gdy było zgłoszone w rozmiarze mniejszym niż usprawiedliwiony wynikiem postępowania. Regułę tę stosowano również do odsetek, czyli gdy żądanie ich zasądzenia nie zostało zgłoszone. Po zmianie art. 477¹ k.p.c. powrócono do zasady, że obowiązek dokładnego określenia żądania pozwu odnosi się także do odsetek. Skarżący nie podważa stwierdzenia Sądu powszechnego, że żądanie odsetek zostało zgłoszone dopiero w piśmie z 9 lutego 2015 r. W pozwie powód zawarł tylko treść dotyczącą „odwołania od wypowiedzenia”, wyrażając swój sprzeciw dotyczący otrzymanego wypowiedzenia. Sąd wezwał powoda do usunięcia braków formalnych w zakresie tego, o co powód wnosi, czy jest to żądanie przywrócenia do pracy czy odszkodowania i w jakiej kwocie. W odpowiedzi – w piśmie z 28 maja 2012 r. (tom I; k. 20) - powód wniósł o zasądzenie odszkodowania w kwocie 477.000 zł brutto jako równowartość sześciu wynagrodzeń za pracę, dodając, że w związku z faktem, iż przeciwko pozwanemu wnosi pozew o stwierdzenie nieważności uchwały RN odwołującej go z funkcji prezesa, po uzyskaniu korzystnego orzeczenia będzie wnosił o przywrócenie do pracy. Zaznaczył, że gdyby szkody poniesione przez niego przewyższyły kwotę wyżej wymienionego odszkodowania, będzie również dochodził naprawienia szkody w pełnej wysokości. W piśmie z 9 lutego 2015 r. (tom X; k. 1856) rozszerzono powództwo: „odszkodowanie w wysokości 609.034,80 zł wraz z ustawowymi odsetkami (...). W sprawie znaczenie miało zgłoszenie żądania odsetek, którego wcześniej nie było. Samo żądanie odszkodowania nie było wystarczające. Nie można zgodzić się z tezą skarżącego, że nie ma znaczenia etap, na którym zgłaszane jest roszczenie o odsetki dla ustalenia daty, od której mogą być zasądzone. Orzekając o odsetkach Sąd nie mógł wyjść ponad żądanie (art. 321 k.p.c. w związku z art. 187 § 1 pkt 1 k.p.c.). Płatność odsetek nie była określona w

umowie lub w ustawie (k.p.), zatem dopiero zgłoszenie żądania odsetek otwierało opóźnienie po stronie pozwanej w ich zapłacie (art. 359 k.c., art. 455 k.c., 481 k.c. w związku z art. 300 k.p.).

Z tych motywów orzeczono jak w sentencji (art. 398¹⁴ k.p.c.).

O kosztach orzeczono na podstawie art. 98 i 99 w związku z art. 398²¹ k.p.c.