



Sygn. akt II PK 197/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 marca 2020 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Krzysztof Staryk (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Bohdan Bieniek

SSN Katarzyna Gonera

w sprawie z powództwa E. E.

przeciwko C. sp. z o.o. z siedzibą w O.

o zapłatę,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Spółecznych w dniu 12 marca 2020 r.,

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

z dnia 10 maja 2018 r., sygn. akt III APa (...),

I. oddala skargę kasacyjną,

II. zasądza od powoda na rzecz pozwanego kwotę 4050 (cztery tysiące pięćdziesiąt) zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.

UZASADNIENIE

E. E. oraz C. Spółkę z o.o. z siedzibą w O. łączyła zawarta w dniu 20 grudnia 2012 r. umowa o pracę na czas określony od dnia 1 stycznia 2013 r. do dnia 31 grudnia 2014 r. Pismem z dnia 15 października 2013 r. pozwana spółka

wypowiedziała powodowi umowę o pracę. W postępowaniu prowadzonym przed Sądem Rejonowym w S. pod sygn. akt: IV P (...), powód domagał się zasądzenia od pozwanej kwoty 351.899,94 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 21 listopada 2013 r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy, kwoty 586.499,90 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 21 listopada 2013 r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania w postaci różnicy pomiędzy wynagrodzeniem, które uzyskałby, gdyby umowa była wykonywana przez strony do upływu okresu, na który została zawarta a odszkodowaniem, którego mógł dochodzić na podstawie przepisów Kodeksu pracy oraz kwoty 1.371.645 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 9 maja 2014 r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za należną na podstawie zapisów umowy o pracę premię.

Wyrokiem z dnia 29 kwietnia 2015 r., wydanym w sprawie IV P (...), Sąd Rejonowy w S., zasądził od pozwanej na rzecz powoda tytułem odszkodowania kwotę 351.899,94 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 21 listopada 2013 r. do dnia zapłaty, oddalając powództwo w pozostałym zakresie oraz rozstrzygając o kosztach postępowania.

W wyniku uwzględnienia złożonej przez powoda w dniu 3 lipca 2015 r. apelacji, wyrokiem z dnia 4 listopada 2015 r., wydanym w sprawie VIII Pa (...), Sąd Okręgowy w P. uchylił zaskarżony wyrok w części rozstrzygającej o roszczeniu o odszkodowanie dochodzone na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego, zniósł postępowanie, które dotyczyło tego roszczenia i przekazał sprawę do rozpoznania Sądowi Okręgowemu w P., Wydziałowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, jako miejscowo i rzeczowo właściwemu, pozostawiając mu także rozstrzygnięcie o kosztach postępowania za obie instancje związanych z tym roszczeniem. Natomiast apelację pozwanej, w zakresie nieobjętym przekazaniem sprawy, w całości oddalił.

Po przeprowadzeniu postępowania w przekazanym zakresie, wyrokiem z dnia 22 czerwca 2017 r., wydanym w sprawie o sygn. akt: VIII P (...), Sąd Okręgowy w P. w pkt. 1 oddalił powództwo, a w pkt. 2 kosztami procesu obciążył powoda, pozostawiając rozliczenie kosztów referendarzowi sądowemu. W uzasadnieniu Sąd Okręgowy wskazał, iż związany jest rozstrzygnięciem Sądu

Rejonowego w S. oraz Sądu Okręgowego w P. w zakresie ustalenia, że pomiędzy stronami doszło do rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem, które nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę. W ocenie Sądu Okręgowego istota sporu sprowadzała się do ustalenia, czy powodowi przysługuje odszkodowanie w oparciu o przepisy Kodeksu cywilnego. Analiza dokonana przez Sąd Okręgowy doprowadziła go do konstatacji, że w okolicznościach niniejszej sprawy powodowi nie przysługuje przedmiotowe odszkodowanie, gdyż nie wykazał on żadnej przesłanki odpowiedzialności odszkodowawczej pozwanej.

W dniu 14 września 2017 r. powód wniósł apelację od tego wyroku, zaskarżając go w części oddalającej powództwo w zakresie kwoty 648.017,27 zł wraz z ustawowymi odsetkami od tej kwoty oraz rozstrzygającej o kosztach procesu i wnosząc o jego zmianę. Apelujący nie zgodził się ze stanowiskiem Sądu Okręgowego w P., iż w okolicznościach niniejszej sprawy powodowi nie przysługiwało odszkodowanie na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego, a nadto, że nie wykazał żadnej przesłanki odpowiedzialności odszkodowawczej pozwanej.

Wyrokiem z dnia 10 maja 2018 r. Sąd Apelacyjny w (...), III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, oddalił apelację powoda.

Sąd ustalił, że powód faktycznie zarządzał działalnością pozwanego od lipca 2012 r., kiedy to uchwałą Nadzwyczajnego Zgromadzenia Wspólników pozwanej Spółki z 12 lipca 2012 r., powołano go na stanowisko prezesa zarządu pozwanego. Dotychczas powód pełnił funkcję wiceprezesa zarządu pozwanego. Do grudnia 2012 r. nie została rozwiązana kwestia jego zatrudnienia w pozwanej Spółce. Ostatecznie powód został zatrudniony na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony od dnia 1 stycznia 2013 r. do dnia 31 grudnia 2014 r. na stanowisku dyrektora generalnego (General Manager). Spółka C. jest jednym z podmiotów działających w ramach międzynarodowej grupy kapitałowej, dla której spółką - matką jest spółka C. Inc. z siedzibą w N. w Stanach Zjednoczonych. Powód od kilkunastu lat zajmował różne stanowiska w spółce C. Inc., bezpośrednio przed przejęciem obowiązków u pozwanego zajmował w C. Inc. stanowisko wiceprezesa i dyrektora operacyjnego. Był jedną trzech osób zarządzających spółką wraz z W. C. i C. B.. Osoby te jako dyrektorzy podlegali zarządowi spółki C. Inc. Powód nie wchodził w skład zarządu spółki.

W myśl § 3 umowy o pracę powód miał zarządzać działalnością spółki w Polsce. W § 4 umowy strony uzgodniły wynagrodzenie za pracę składające się z następujących składników: 1) wynagrodzenia podstawowego w kwocie równowartości w złotych kwoty 460.000 dolarów amerykańskich brutto rocznie, które wypłacane będzie z dołu w miesięcznych ratach wynoszących równowartość w złotych polskich kwoty 38.333,33 dolarów amerykańskich ostatniego dnia każdego miesiąca w trakcie roku obrotowego, na podstawie kursu średniego NBP obowiązującego w dniu zapłaty; 2) premii lojalnościowej w kwocie odpowiadającej równowartości w złotych kwoty 900.000 dolarów amerykańskich, płatnej w 6 równych ratach, każda w kwocie równowartości kwoty 150.000 dolarów amerykańskich, przy czym każda rata wypłacona będzie ostatniego dnia każdego kolejnego kwartału kalendarzowego, a pierwsza w dniu 31 marca 2013 r; 3) premii gotówkowej za rok 2012 w kwocie stanowiącej równowartość w złotych kwoty 450.900 dolarów amerykańskich wyłącznie po osiągnięciu potwierdzonego poziomu docelowego EBIT (zysku operacyjnego) na działalności Spółki w Polsce za rok obrotowy 2012, przyznana według szczegółowo określonych zasad. Premia miała zostać wypłacona pracownikowi do 15 marca 2013 r. według kursu NBP obowiązującego w dniu wypłaty; 4) premii rocznej za lata obrotowe 2013 i 2014 składającej się z dwóch elementów: premii za docelowy EBIT stanowiącej równowartość w złotych kwoty 360.000 dolarów amerykańskich i premii za zgodność z procesami SOX stanowiącej równowartość w złotych kwoty 90.000 dolarów amerykańskich, przy czym warunkiem otrzymania rocznej premii gotówkowej było osiągnięcie wzajemnie uzgodnionego docelowego EBIT (zysku operacyjnego) za dany rok obrotowy oraz osiągnięcie zgodności polskiej działalności spółki z odpowiednimi procesami SOX w danym roku obrotowym. W § 4 ust. 6 umowy strony uzgodniły sposób ewentualnego rozwiązania umowy, zgodnie z którym pracodawca ma prawo rozwiązać umowę w przypadku umyślnego zaniedbywania obowiązków przez pracownika, z zachowaniem 6 - miesięcznego okresu wypowiedzenia, a pracownik ma prawo rozwiązać umowę w dowolnym momencie i z jakiegokolwiek powodu z zachowaniem 6 - miesięcznego okresu wypowiedzenia. EBIT to zysk operacyjny definiowany według amerykańskiej rachunkowości. Zgodność ze standardami SOX oznaczała pełną zgodność

procesów i systemów z wymogami regulacji amerykańskiej SOX. W 2013 r. pozwany nie wykonał celu EBIT w amerykańskich standardach oraz wykazano niezgodności z SOX. Żaden z docelowych poziomów zysku EBIT na 2014 rok nie został z powodów nigdy ustalony, przy czym ich ustalenie powinno nastąpić w miesiącu grudniu, w roku poprzedzającym rok, w którym zysk ten miałby być uzyskany. W okresie od lipca 2012 r. do czerwca 2013 r. pozwana Spółka oraz spółka matka C. Inc. znajdowały się w trudnej sytuacji finansowej, ponadto w pozwanej Spółce występowały również problemy kadrowe.

W czerwcu 2013 r. doszło w ramach postępowania upadłościowego C. Inc. do nabycia całej Grupy C. przez zewnętrznego inwestora R. T.. Wolą nowego inwestora było, aby spółki zarządzane były przez wybranych przez niego menadżerów, do których miał zaufanie; nowy inwestor nie chciał współpracować z menadżerami zarządzającymi spółką jeszcze od czasów poprzedniego właściciela i założyciela spółki W. C., a do takich osób zaliczał się powód. Nowy inwestor miał na celu oddłużenie Grupy C.. Od razu po sfinalizowaniu wykupu Grupy C. przez R. T. podjęto kroki zmierzające do zatrudnienia na stanowisku powoda innego menadżera. Ostatecznie na stanowisko to wyłoniono obecnego prezesa zarządu M. E..

W dniu 20 sierpnia 2013 r. powód został odwołany z funkcji prezesa zarządu, a na stanowisko to powołany został M. E.. Powód został jednocześnie zwolniony z obowiązku wykonywania pracy.

Pismem z dnia 15 października 2013 r. pozwany wypowiedział powodowi łączącą strony umowę o pracę z dnia 20 grudnia 2012 r. z zachowaniem sześciomiesięcznego okresu wypowiedzenia ze skutkiem na dzień 30 kwietnia 2014 r. W piśmie tym wskazano powodowi, że podejmował liczne umyślne działania i błędy, które obniżyły konkurencyjność pozwanej Spółki i obniżyły jej wydajność organizacyjną, a przebieg zatrudnienia powoda wykazał, że jego zatrudnienie na tym stanowisku było niewłaściwe, a powód nie posiadał kompetencji do zarządzania spółką tej wielkości i złożoności. Pracodawca wskazał, że zatrudnienie powoda odbyło się bez uzyskania niezbędnych korporacyjnych zgód w ramach Grupy C., jednakże powód podjął się wykonywania swych obowiązków. Pozwany wskazał, że umyślne zaniedbywanie przez powoda

obowiązków negatywnie wpłynęło na wyniki wszystkich głównych działów Spółki – produkcji, marketingu, sprzedaży i administracji, obniżyły zdolność konkurencyjną Spółki wobec jej kluczowych konkurentów, a także naraziły Spółkę na ryzyka rynkowe. Zdaniem pracodawcy powód dopuszczał się umyślnych działań, których jedynym celem było osiągnięcie przez powoda osobistych korzyści przez poprawę wyników krótkoterminowych kosztem długoterminowych w celu maksymalizacji potencjalnego wynagrodzenia powoda. Okoliczności te, zdaniem pozwanego, uniemożliwiały dalsze zatrudnianie powoda bez narażania pozwanego na dalsze szkody. Jako przyczynę uzasadniającą wypowiedzenia umowy wskazano umyślne zaniedbywanie przez powoda obowiązków polegające w szczególności na:

1. umyślnym zaniedbywaniu obowiązków związanych z działalnością produkcyjną spółki, co doprowadziło do obniżenia standardów produkcji oczekiwanych od renomowanego producenta uznanych napojów alkoholowych oraz obniżenia przewagi rynkowej nad konkurencją, naraziło spółkę na niepotrzebne ryzyko zagrożenia bezpieczeństwa pracowników, a także obniżyło jakość produktów, a w konsekwencji doprowadziło do zwiększonego niezadowolenia klientów. Jako przykłady tych umyślnych zaniedbań w zakresie produkcji wskazano podjęcie decyzji o sprzedaży spirytusu jej konkurentom oraz niezapewnienie dokonywania wystarczających inwestycji w produkcyjną infrastrukturę spółki, wymaganych dla ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników (brak zatyczek do uszu, ubrań ochronnych dla pracowników, urządzeń pomiaru hałasu, ochrony lamp w halach produkcyjnych i magazynach);
2. umyślnym zaniedbywaniu obowiązków związanych z działalnością marketingową spółki, co skutkowało utratą przez nią wielu rynkowych możliwości konkurowania z kluczowymi graczami na rynku oraz umacniania swej oferty dla klientów i odbiorców końcowych, a wszystko to doprowadzało do obniżenia udziału spółki w rynku, w czasie w którym sprawą absolutnie kluczową dla spółki była maksymalizacja innowacyjnego planu marketingowego zapewniającego nadążanie za rynkowymi trendami, możliwościami i preferencjami konsumentów w celu zapobieżenia dalszej erozji pozycji konkurencyjnej pozwanej spółki wobec jej konkurentów. Jako przykłady tych zaniedbań powoda wskazano podjęcie decyzji o niewydaniu w drugiej połowie 2013 r. środków pieniężnych przeznaczonych na działania marketingowe w

pierwszej połowie 2013 r. (i nie wydanych w tamtym okresie); 3. umyślnym zaniedbywaniu obowiązków związanych z działaniami spółki w zakresie sprzedaży, co skutkowało ciągłym obniżaniem udziału spółki w rynku. Jako przykłady tych zaniedbań wskazano podjęcie decyzji dotyczących polityki cenowej dotyczącej wódki Absolwent, wdrożenie zbyt wysokiej ceny, co doprowadziło do istotnego spadku udziału spółki w rynku (co miało też wpływ na wartość marki w księgach rachunkowych Grupy C. prowadzonych według standardów US GAAP), podjęcie błędnych decyzji o zredukowaniu działań oraz inwestycji w dyskontach detalicznych, co skutkowało szkodą dla długoterminowych interesów spółki - ograniczenie ilości produktów sprzedawanych w dyskontach oraz promocyjnych inwestycji w tym kanale, umyślną odmowę zwiększenia obecności w kanale sprzedaży tradycyjnej; 4. umyślnym zaniedbywaniu obowiązków związanych z administracją spółki, co skutkowało znacznymi brakami organizacyjnymi, które doprowadziły do niezdolności spółki do odpowiedniego konkurowania na rynku, a zarazem powstania struktury, „...która umożliwiała powodowi nad działalnością spółki i nie leżała w jej interesie”. Jako przykłady tych zaniedbań wskazano wdrożenie niewłaściwej i nieefektywnej struktury organizacyjnej (17 dyrektorów i kierowników podległych bezpośrednio dyrektorowi generalnemu), co miało umożliwić większą osobistą kontrolę nad działalnością spółki w celu zapewnienia, aby sposób jej prowadzenia umożliwiał maksymalizację krótkoterminowych wyników oraz związanego z nimi potencjalnego wynagrodzenia powoda, brak właściwego nadzoru nad podmiotem zależnym – P. Spółka z o.o. i podejmowanie niewłaściwych decyzji personalnych dotyczących jej kierownictwa, co skutkowało rosnącym niezadowoleniem ważnego dostawcy C. T., nieobsadzenie stanowisk dyrektora komercyjnego spółki od lipca 2012 r. Wynagrodzenie obecnego prezesa zarządu pozwanego jest porównywalne z wysokością wynagrodzenia powoda, ma inną strukturę i wysokość poszczególnych składników wynagrodzenia. Główną i najważniejszą przyczyną wypowiedzenia powodowi umowy była wola R. T., który nie chciał współpracować z powodem, a chciał mieć osobę zaufaną zarządzającą spółką.

Powód podstaw roszczenia o odszkodowanie w niniejszej sprawie upatrywał w przepisach Kodeksu cywilnego zarówno o czynach niedozwolonych (art. 415 k.c.),

jak i odpowiedzialności kontraktowej (art. 471 k.c.). W wywiedzionej apelacji wyraził bowiem pogląd, zgodnie z którym w kwestii regulującej przedmiot niniejszego sporu dopuszczalny był dualizm odpowiedzialności odszkodowawczej za wadliwe rozwiązanie umowy o pracę. Zdaniem powoda przedmiotowa konstrukcja dopuszcza dokonywanie oceny rozwiązania przedmiotowej umowy o pracę przez pozwaną spółkę zarówno jako niewykonanie zobowiązania, jak i czyn niedozwolony. Sąd drugiej instancji nie podzielił stanowiska powoda. Według tego Sądu nie ma możliwości przyjęcia konstrukcji zbiegu podstaw odpowiedzialności kontraktowej i deliktowej.

Możliwa była tylko ocena powództwa w świetle art. 415 k.c. W tym aspekcie Sąd uwzględnił to, że w czerwcu 2013 r. doszło w ramach postępowania upadłościowego C. Inc. do nabycia całej grupy C. przez zewnętrznego inwestora – R. T.. Wolą nowego inwestora było, ażeby spółki zarządzane były przez zrekrutowanych przez niego menadżerów, których darzył zaufaniem. Nowy inwestor nie chciał powierzać zarządu spółkami menadżerom, którzy kierowali i współpracowali ze spółką, w okresie, w którym spółka należała do poprzedniego właściciela W. C.. Do grona tych osób bez wątpienia zaliczał się powód. Nie można tracić z pola widzenia, że pozwany zanim uruchomił procedurę związaną z odwołaniem powoda z zajmowanego stanowiska, to w pierwszej kolejności podjął próbę rozwiązania łączącej strony umowy o pracę za porozumieniem i w sposób polubowny. Strony wymieniały korespondencję, prowadziły negocjacje w kierunku rozwiązania łączącej je umowy o pracę, lecz ostatecznie powód nie przystał na zaproponowane mu warunki. Negatywnie odniósł się do proponowanych mu zmian. Dokonując rozwiązania umowy o pracę pozwana wskazała cztery przyczyny wypowiedzenia, które w swojej treści stwierdzały nieprawidłowości przy wykonywaniu przez powoda powierzonych mu przez pozwanego obowiązków pracowniczych. W postępowaniu przeprowadzonym przez Sąd Rejonowy w S., w sprawie IV P (...), wskazane przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę nie zostały wykazane przez pozwaną i Sąd *meriti* uznał, że nie można przypisać powodowi rażącego niedbalstwa uchybień w wykonywaniu obowiązków pracowniczych, które w świetle przesłanek umownych uzasadniałyby wypowiedzenie powodowi umowy o pracę. W konsekwencji takiego naruszenia przepisów prawa pracy pozwana

wypłaciła powodowi odszkodowanie. Poniosła zatem konsekwencje prawne uregulowane w prawie pracy za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę. Powyższe okoliczności nie stanowią jednak przesłanek odpowiedzialności deliktowej pozwanej. Powód nie wykazał w procesie żadnej z przesłanek z art. 415 k.c. Koniecznym elementem przyjęcia winy pozwanej powinno być ustalenie bezprawności jej działania. Analiza akt sprawy uprawnia do twierdzenia, że powód bezprawność działania pozwanej wywodzi z wyroku Sądu Rejonowego w S. z 29 kwietnia 2015 w sprawie IV P (...), w którym zasądzono na jego rzecz od pozwanej 351.899,94 zł tytułem odszkodowania za naruszenie przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę. Powód upatruje w wygranej w procesie przed Sądem Pracy zasadności powództwa w niniejszej sprawie. Stanowisko takie jest błędne. Apelujący nie dostrzega bowiem, że w związku z dokonaniem mu przez pozwaną wypowiedzenia, ocenie w niniejszym procesie podlegały dwie kwestie. Jedną z nich jest wadliwość sformułowania oświadczenia woli o wypowiedzeniu i ta kwestia w związku z prawomocnym wyrokiem Sądu Rejonowego nie mogła być kwestionowana. Odrębnym natomiast zagadnieniem jest kwestia skorzystania przez pracodawcę z uprawnienia przewidzianego przepisami Kodeksu pracy. Zgodnie art. 32 § 1 k.p. w zw. z art. 36 § 1 k.p. każda ze stron może rozwiązać za wypowiedzeniem umowę o pracę zawartą na czas określony. Wprawdzie sytuacja powoda w umowie z dnia 20 grudnia 2012 r. została uregulowana w sposób o wiele korzystniejszy, aniżeli wynikałoby z treści przepisów Kodeksu pracy, lecz nie można pomijać, że pozwana dysponowała taką podstawą prawną, z której skorzystała jako uprawniony podmiot. W ocenie Sądu Apelacyjnego, przedmiotowego działania strony pozwanej nie sposób uznać za bezprawne, jeżeli dokonała czynności prawnej dopuszczalnej według obowiązujących przepisów prawa. Nie może być deliktem skorzystanie przez pozwaną jako pracodawcę w stosunku do powoda jako pracownika z prawnie dozwolonej czynności rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem. 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 roszczeń o odszkodowanie. Podstawą tych roszczeń nie jest uznanie

czynności rozwiązania umowy o pracę za bezprawną w rozumieniu przepisów Kodeksu cywilnego o deliktach.

Sąd drugiej instancji wskazał, że nowy inwestor miał na celu oddłużenie Grupy C.. Powszechnie znanym jest fakt, że gdy dochodzi do zmian właścicielskich w dużych grupach kapitałowych nowe organy obsadzają strategiczne stanowiska „swoimi” pracownikami, których darzą zaufaniem i którzy spełniają ich wymagania. Taka też sytuacja wystąpiła w niniejszej sprawie.

Sąd Apelacyjny uznał, że wypowiedzenie umowy o pracę stanowi zwykły sposób rozwiązywania umowy o pracę, nie wymaga stwierdzenia winy pracownika, lecz jedynie musi być uzasadnione. Przyczyny wypowiedzenia nie muszą charakteryzować się znaczną wagą ani powodować szkód po stronie pracodawcy. Nie jest też wymagane udowodnienie zawinonego działania pracownika.

Bezprawne działanie pozwanej można by przyjąć tylko w sytuacji stwierdzenia nadużycia prawa do wypowiedzenia umowy o pracę przez Spółkę. Wówczas również możliwym byłoby przypisanie pozwanej rażącej winy. W niniejszej sprawie Sąd Apelacyjny, nie dopatrywał się podstaw do sformułowania takich wniosków. Brak bezprawności oraz winy po stronie pozwanej w zasadzie zwalniał Sąd z badania wystąpienia szkody oraz jej wysokości w związku z wypowiedzeniem powodowi umowy o pracę, a także związku przyczynowego.

Powyższy wyrok Sądu Apelacyjnego powód zaskarżył skargą kasacyjną. Skargę oparto na obydwu podstawach kasacyjnych (art. 398³ § 1 pkt 1 i 2 k.p.c.). W ramach pierwszej podstawy (art. 398³ § 1 pkt 1 k.p.c.) zarzucono naruszenie:

a) art. 17 w zw. z art. 18 ustawy z dnia 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw przez bezpodstawne przyjęcie, że w niniejszym stanie faktycznym zastosowanie znajduje art. 32 § 1 k.p. w zw. z art. 36 § 1 k.p. (w brzemieniu nadanym ustawą z dnia 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw) nie zaś art. 33 k.p. w brzmieniu obowiązującym do dnia 22 lutego 2016 r. i w konsekwencji nieuprawnione zastosowanie w niniejszej sprawie art. 32 § 1 k.p. w zw. z art. 36 § 1 k.p. zamiast art. 33 k.p., co doprowadziło Sąd Apelacyjny w (...) do wniosku, że działania pozwanej nie można uznać za bezprawne, gdyż dokonała czynności prawnej dopuszczalnej według obowiązujących przepisów prawa, w sytuacji gdy

kompetencja do wcześniejszego rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony mogła wynikać jedynie z umowy stron (art. 33 k.p.), zaś brak umownej regulacji przyznającej kompetencję do rozwiązania takiej umowy powodował, że czynność prawna (oświadczenie) ukierunkowana na rozwiązanie takiej umowy za wypowiedzeniem stała w sprzeczności z prawem;

b) art. 415 k.c. i art. 471 k.c. w zw. z art. 353¹ k.c., art. 300 k.p., art. 18 § 1 k.p. i z treścią § 4 ust. 6 łączącej strony umowy o pracę przez ich niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie, że jedyną właściwą podstawą odpowiedzialności pozwanej jest odpowiedzialność deliktowa, a nie również odpowiedzialność kontraktowa, podczas gdy strony w postanowieniu umownym wprowadziły możliwość wypowiedzenia umowy, ograniczając ją do określonych przyczyn, które ostatecznie nie wystąpiły, przy czym w obowiązującym wówczas stanie prawnym wypowiedzanie tych umów było dopuszczalne na zasadzie wyjątku, o czym stanowił art. 33 k.p.;

c) art. 8 k.p. w zw. z art. 33 k.p. w zw. z treścią § 4 ust. 6 łączącej strony umowy o pracę przez ich niewłaściwe zastosowanie i uznanie, że nie stanowi nadużycia prawa podmiotowego do rozwiązania umowy o pracę pozorne (instrumentalne i nieuprawnione) wykorzystanie przez pozwaną przewidzianej w umowie kompetencji do wcześniejszego rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony z zachowaniem okresu wypowiedzenia, a tym samym takie zachowanie nie może być uznane za zawinione.

W ramach podstawy procesowej (art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c.) zarzucono naruszenie art. 378 § 1 k.p.c. i art. 328 § 2 k.p.c. w zw. z art. 391 § 1 k.p.c. przez ich niewłaściwe zastosowanie i brak omówienia w uzasadnieniu wyroku sformułowanych w apelacji zarzutów naruszenia przepisów prawa procesowego, tj. art. 231 k.p.c. w zw. z art. 233 § 1 k.p.c. i art. 233 § 1k.p.c., które w konsekwencji doprowadziło do nierozpoznania istoty sprawy.

Skarżący wniósł o uchylenie w całości zaskarżonego wyroku Sądu drugiej instancji i przekazanie sprawy temu Sądowi do ponownego rozpoznania oraz rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną strona pozwana wniosła o oddalenie skargi kasacyjnej powoda w całości oraz o zasądzenie od powoda na rzecz

pozwanego kosztów zastępstwa prawnego w postępowaniu kasacyjnym według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zarzuty procesowe skargi kasacyjnej nie mogły być uwzględnione. Do dnia 7 listopada 2019 r. art. 328 § 2 k.p.c. stanowił, że uzasadnienie wyroku powinno zawierać wskazanie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, a mianowicie: ustalenie faktów, które sąd uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej, oraz wyjaśnienie podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 15 listopada 2019 r., V CSK 348/18, LEX nr 2773260, przypomniał, że jeżeli sąd drugiej instancji w pełni podziela ocenę dowodów, której dokonał sąd pierwszej instancji, to nie ma obowiązku ponownego przytaczania w uzasadnieniu wydanego orzeczenia przyczyn, dla których określonym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej. W takim wypadku wystarczy zdecydowane stwierdzenie, że podziela argumentację zamieszczoną w uzasadnieniu wyroku sądu pierwszej instancji, w którym poszczególne dowody zostały wyczerpująco omówione, i traktuje ustalenia pierwszoinstancyjne jako własne.

Z ustanowionego w art. 378 § 1 k.p.c. obowiązku rozpoznania sprawy w granicach apelacji nie wynika konieczność osobnego omówienia przez sąd w uzasadnieniu wyroku każdego argumentu podniesionego w apelacji. Za wystarczające należy uznać odniesienie się do sformułowanych w apelacji zarzutów i wniosków w sposób wskazujący na to, że zostały one przez sąd drugiej instancji w całości rozważone przed wydaniem orzeczenia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 listopada 2019 r., I CSK 433/18, LEX nr 2763400).

Ad casum uzasadnienie zaskarżonego wyroku pozwala na pełną rekonstrukcję przebiegu wydarzeń, jak i ocenę zastosowanej subsumpcji z odniesieniem się do zarzutów apelacyjnych, natomiast przywołany również w zarzutach art. 233 § 1 k.p.c., co do zasady, nie może stanowić podstawy skargi kasacyjnej.

Odnosząc się do zarzutów naruszenia prawa materialnego, należy przypomnieć, że dokonując rozwiązania umowy o pracę pozwana wskazała cztery przyczyny wypowiedzenia, które w swojej treści stwierdzały nieprawidłowości przy wykonywaniu przez powoda powierzonych mu przez pozwanego obowiązków pracowniczych. W postępowaniu przeprowadzonym przez Sąd Rejonowy w S., w sprawie IV P (...), a także w postępowaniu drugoinstancyjnym uznano, że nie można przypisać powodowi rażącego niedbalstwa (winy umyślnej) w wykonywaniu obowiązków pracowniczych, które w świetle umowy o pracę mogłyby uzasadniać wypowiedzenie powodowi umowy o pracę.

Powód pracował u pozwanego już w 2012 r., ale ostatnio strony łączyła umowa o pracę na czas określony od dnia 1 stycznia 2013 r. do dnia 31 grudnia 2014 r. W okresie od lipca 2012 r. do czerwca 2013 r. pozwana Spółka, zajmująca się produkcją i sprzedażą alkoholu, znalazła się w trudnej sytuacji finansowej oraz kadrowej. Ustalenia zaskarżonego wyroku wskazują, że sytuacja ta nie wynikała ze spadku zapotrzebowania na alkohol, ale – z dużej konkurencji w tej branży oraz wadliwego zarządzania spółką. Co zaskakujące, mimo trudności finansowych, w umowie o pracę ukształtowano wynagrodzenie powoda na poziomie wyższym na przykład od wynagrodzenia przywódcy zachodniego mocarstwa, co wiązało się z oczekiwaniem pracodawcy naprawienia kondycji ekonomicznej spółki. W tym kontekście skarga kasacyjna całkowicie pomija fakt, że powód nie sprostał tym oczekiwaniom i w tym okresie powód wraz z pozostałymi członkami zarządu doprowadził do konieczności zgłoszenia wniosku o upadłość spółki, na skutek czego w czerwcu 2013 r. doszło w ramach postępowania upadłościowego C. Inc. do nabycia całej Grupy C. przez zewnętrznego inwestora R. T.. Nowy inwestor, negatywnie oceniając pracę powoda, od razu odsunął go od wykonywania pracy i w październiku 2013 r. dokonał wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, która uległa rozwiązaniu w kwietniu 2014 r., po sześciomiesięcznym okresie wypowiedzenia (w tym okresie powód nie wykonywał pracy, zachowując dotychczasowe bardzo wysokie wynagrodzenie).

Od 22 czerwca 2016 r. art. 36 § 1 k.p. stanowi, że okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony i umowy o pracę zawartej na czas określony jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi:

1) 2 tygodnie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy; 2) 1 miesiąc, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy; 3) 3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata.

Do tego dnia art. 33 k.p. określał, że przy zawieraniu umowy o pracę na czas określony, dłuższy niż 6 miesięcy, strony mogą przewidzieć dopuszczalność wcześniejszego rozwiązania tej umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem.

Zdaniem Sądu Najwyższego, umowa łącząca powoda z pozwanym przewidywała znacznie bardziej korzystne warunki rozwiązania stosunku pracy w porównaniu do wymagań kodeksowych. Przede wszystkim pracodawca przewidział sześciomiesięczny okres wypowiedzenia (minimalny był okres dwutygodniowy), a ponadto zastrzegł, że podstawą takiego rozwiązania może być zaniedbywanie pracowniczych obowiązków w sposób umyślny. W tym aspekcie należy zauważyć, że wypowiedzenie umowy o pracę stanowi zwykły sposób rozwiązywania umów o pracę, natomiast działanie pracownika w sposób umyślny na szkodę pracodawcy stanowi podstawę do rozwiązania umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym (art. 52 § 1 k.p.). Gdyby więc powód dopuścił się w sposób umyślny „zaniedbywania obowiązków pracowniczych”, mogłoby dojść do naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, uzasadniających rozwiązanie stosunku pracy zarówno w trybie art. 52 § 1 k.p., jak i trybie art. 33 k.p. – w brzmieniu obowiązującym do 22 czerwca 2016 r.

W uzasadnieniu wyroku z dnia 4 listopada 2015 r., sygn. akt VIII Pa (...), Sąd Okręgowy w P. wskazał, że strona pozwana nie udowodniła w tym procesie, że powód zaniedbywał swoje obowiązki w sposób umyślny. Sąd Okręgowy w P. prawomocnym wyrokiem z dnia 4 listopada 2015 r., wydanym w sprawie VIII Pa (...) oddalił apelację pozwanej - przyjmując, że rozwiązanie stosunku pracy pomiędzy powodem i pozwaną nastąpiło z naruszeniem przepisów Kodeksu pracy i z tego tytułu powodowi przysługuje odszkodowanie na podstawie art. 50 § 3 i 4 k.p.

Ad casum Sąd Apelacyjny uznał, że w takiej sytuacji nie było możliwe skuteczne domaganie się odszkodowania z art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p., natomiast roszczenie o zasądzenie odszkodowania z art. 415 k.c. w związku z art. 300 k.p. okazało się nieuzasadnione z braku bezprawności czynu i winy pracodawcy.

W ocenie Sądu Najwyższego, ocena możliwości zastosowania odpowiedzialności kontraktowej z art. 471 k.c. w związku z art. 353¹ k.c. i art. 300 k.p. w przypadku rozwiązania terminowej umowy o pracę na podstawie art. 33 k.p. (obecnie - art. 36 § 1 k.p.) i zasądzenia od pracodawcy na rzecz pracownika odszkodowania niezależnie od odszkodowania przyznanego pracownikowi na podstawie art. 50 § 3 i 4 k.p., wymaga przypomnienia judykatury w podobnych sprawach.

W wyroku Sądu Najwyższego z dnia 1 marca 2018 r., III PK 18/17, LEX nr 2496284, wskazano, że Kodeks pracy reguluje dwie główne sytuacje mogące rodzić roszczenia pracownika względem pracodawcy z tytułu ustania stosunku pracy. Pierwsza z nich związana jest z wadliwym wypowiedzeniem umowy o pracę, a druga - z wadliwym rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia. Zgodnie z art. 45 § 1 k.p. w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu, orzeka o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Pracownikowi przysługuje prawo wyboru pomiędzy wskazanymi przez ustawodawcę alternatywnymi roszczeniami. Może więc żądać alternatywnie bądź przywrócenia go do pracy na poprzednich warunkach, bądź odszkodowania. Z kolei w sytuacjach określonych w art. 52 § 1 k.p. oraz art. 53 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia - odpowiednio: z winy pracownika (art. 52 § 1 pkt 1-3 k.p.) lub w szczególnych sytuacjach określonych w art. 53 § 1 k.p. bez istnienia takiej winy. Zgodnie z art. 56 k.p. w wypadku wadliwego rozwiązania bez wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony pracownik może żądać przywrócenia go do pracy na poprzednich warunkach albo odszkodowania. Pracownikowi przysługuje prawo wyboru pomiędzy tymi roszczeniami, gdyż mają one w założeniu równorzędny charakter.

Odpowiedzialność unormowana w art. 45 i następnych k.p. (w odniesieniu do wypowiedzenia umowy o pracę) oraz art. 56 i następnych k.p. (w odniesieniu do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia), jest odpowiedzialnością kontraktową, gdyż sprzeczne z prawem rozwiązanie umowy o pracę jest

naruszeniem obowiązku wynikającego z umowy o pracę i będącego elementem treści stosunku pracy. Taka kwalifikacja roszczenia pracownika odpowiada charakterowi relacji prawnej łączącej go z pracodawcą. Stosunek pracy ma charakter zobowiązaniowy, a więc naruszenie przez pracodawcę obowiązków z niego wynikających rodzi odpowiedzialność kontraktową. Treść stosunku pracy jest kształtowana nie tylko przez oświadczenia woli stron, ale również przez ustawę, w tym przepisy regulujące dopuszczalność rozwiązania umowy o pracę. Jednym z podstawowych obowiązków pracodawcy jest zatrudnianie pracownika za wynagrodzeniem (art. 22 § 1 k.p.), a sytuacje, w których może on rozwiązać umowę o pracę, są wskazane przez ustawę. Rozwiązując wadliwie stosunek pracy, pracodawca narusza zatem wynikający z umowy - i będący elementem treści stosunku pracy - obowiązek zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem do czasu nadejścia ustalonego z góry terminu zakończenia stosunku pracy lub jego rozwiązania w drodze zgodnej z prawem czynności rozwiązującej. Bezprawne rozwiązanie umowy o pracę jest więc każdorazowo przede wszystkim naruszeniem zobowiązania umownego do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Odpowiedzialność pracodawcy z tytułu wadliwego rozwiązania umowy o pracę jest odpowiedzialnością obiektywną, której jedyną przesłanką jest bezprawność działania pracodawcy (polegająca na rozwiązaniu umowy o pracę z naruszeniem obowiązujących w tym zakresie przepisów), bez potrzeby wykazywania przez pracownika winy pracodawcy, nawet w postaci braku zwykłej staranności.

Po wydaniu przez Trybunał Konstytucyjny wyroku z dnia 27 listopada 2007 r., SK 18/05, w orzecznictwie i literaturze prawa pracy dopuszczono możliwość domagania się przez pracownika z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia zasądzenia od pracodawcy odszkodowania uzupełniającego na podstawie art. 415 k.c. w związku z art. 300 k.p. i uznano przy tym, że nie ma znaczenia, czy pracownik został przywrócony do pracy i przyznano mu wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, czy też zasądzono na jego rzecz odszkodowanie na podstawie art. 58 k.p. W obu tych przypadkach może on domagać się odszkodowania na podstawie przepisów ogólnych Kodeksu cywilnego o odpowiedzialności deliktowej. W judykaturze i doktrynie przyjmuje się, że odpowiedzialność pracodawcy na podstawie art. 415 k.c. jest możliwa jedynie w

przypadku szczególnie kwalifikowanego zachowania pracodawcy polegającego na zamierzonym (umyślnym) naruszeniu przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia. Pracownik jest wówczas obowiązany wykazać wszystkie przesłanki odpowiedzialności pracodawcy wynikające z art. 415 k.c. Obecnie nie budzi więc wątpliwości, że w przypadku niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia pracownik, na rzecz którego sąd pracy zasądził odszkodowanie w wysokości określonej w art. 58 k.p., może domagać się naprawienia wyrządzonej mu przez pracodawcę szkody w pełnej wysokości na zasadach przewidzianych w przepisach Kodeksu cywilnego. Ustanowione w art. 58 k.p. odszkodowanie stanowi bowiem swoiste minimum, które nie eliminuje możliwości późniejszego wystąpienia z dalej idącymi roszczeniami odszkodowawczymi dochodzonymi na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego. Jest to bezpośredni skutek wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 27 listopada 2007 r., SK 18/05. Bardziej problematyczną okazała się wykładnia art. 47¹ k.p. Istotną rolę odegrała 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 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. W uzasadnieniu uchwały Sąd Najwyższy uznał, 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, 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.

Sąd Najwyższy w obecnym składzie w pełni podziela te konstatacje. Również w przypadku wypowiedzenia terminowej umowy o pracę, roszczenia zawarte w Kodeksie pracy (art. 50 § 3 i 4 k.p.) wyczerpują możliwości kontraktowej odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy, co 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 uzupełniającego dochodzenia przez zwolnionego pracownika naprawienia dalszej szkody. Nie ma też podstaw do przyjęcia, że dopuszczalny jest dualizm odpowiedzialności odszkodowawczej za wadliwe rozwiązanie umowy o pracę, obejmujący jednocześnie stosowanie art. 415 oraz 471 k.c. Nie wyklucza to możliwości dochodzenia przez pracownika roszczeń z art. 415 k.c. w związku z art. 300 k.p.

Ponieważ w podstawie materialnej skargi kasacyjnej pełnomocnik powoda nie wskazał art. 443 k.c., dlatego tylko na marginesie można zauważyć, że w modelu odpowiedzialności cywilnej, przyjętym przez polskiego ustawodawcę, możliwy jest 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. 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 niektórych przypadkach razie bezprawnego rozwiązania umowy o pracę zbieg odpowiedzialności kontraktowej i deliktowej, o którym mowa w art. 443 k.c., może być szerszy - 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, tj. art. 23 i art. 24 oraz art. 448 k.c. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 listopada 2000 r., I PKN 537/00). 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.).

W ocenie Sądu Najwyższego, możliwe jest uzgodnienie w umowie o pracę, albo w układzie zbiorowym pracy, bardziej korzystnych warunków rozwiązywania stosunków pracy niż określone w Kodeksie pracy; dotyczyć to może zarówno dłuższego okresu wypowiedzenia, ograniczenia możliwości wypowiedzenia umowy o pracę do określonych okoliczności, jak i uprawnienia do odszkodowania w większej wysokości. Zasada swobody umów została *expressis verbis* wyrażona w art. 353¹ k.c., zgodnie z którym strony zawierające umowę mogą ułożyć stosunek prawny według swego uznania, byleby jego treść lub cel nie sprzeciwiały się właściwości (naturze) stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego. Emanacją tej zasady w prawie pracy jest art. 11 k.p., w myśl którego nawiązanie stosunku pracy oraz ustalenie warunków pracy i płacy, bez względu na podstawę prawną tego stosunku, wymagają zgodnego oświadczenia woli pracodawcy i pracownika. Zasada swobody umów w prawie pracy opiera się na trzech wolnościach: co do samego zawarcia kontraktu, w wyborze pracodawcy i pracownika, a także w kształtowaniu treści umowy o pracę (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 sierpnia 2018 r., III PK 66/17, LEX nr 2549369).

Zdaniem obecnego składu Sądu Najwyższego, korelatem wolności kształtowania treści umowy o pracę jest art. 18 § 1 k.p., który akcentuje semiimperatywny charakter większości norm prawa pracy; pozwalają one na odstępstwa od nich tylko w jednym kierunku - na korzyść pracownika. Zapisanie więc w umowie o pracę na przykład krótszego od ustawowego okresu wypowiedzenia należałoby ocenić jako klauzulę abuzywną. W tym kontekście należy uznać, że uzgadniając w myśl art. 11 k.p. warunki zatrudnienia pracodawca może uzgodnić z pracownikiem dłuższy okres wypowiedzenia niż przewidują to przepisy Kodeksu pracy, a także ograniczyć swoje uprawnienie w zakresie wypowiedzenia umowy o pracę do ściśle określonych okoliczności, gdyż na ogół jest to korzystne dla pracownika, zapewniając mu większą stabilizację zatrudnienia. Wyłączenie stosowania art. 18 § 1 k.p. do czynności z zakresu prawa pracy może wynikać wprost z treści przepisu lub z jego charakteru (funkcji). Przykładem wyłączenia jest art. 291 § 4 k.p. zakazujący skracania i przedłużania terminów

przedawnienia. Jest to przepis ściśle bezwzględnie obowiązujący (*ius cogens*) i do jego naruszenia stosuje się sankcję nieważności (art. 58 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Z wykładni logiczno - semantycznej wynika, że wydłużenie okresu wypowiedzenia na podstawie umowy o pracę lub układu zbiorowego pracy lub naruszenie uzgodnień dotyczących określonych w umowie o pracę przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę, nie implikuje przyznania przez sąd pracy odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za wydłużony okres wypowiedzenia. Nawet więc w przypadku umownego określenia długości okresu wypowiedzenia ponad trzy miesiące, odszkodowanie z art. 47¹ k.p. nie powinno przekraczać limitu trzech miesięcy. W przypadku natomiast umownego wydłużenia ustawowego okresu wypowiedzenia umowy o pracę: dwa tygodnie lub jeden miesiąc (art. 36 § 1 pkt 1 i 2 k.p.), minimalna kwota odszkodowania równa jest wynagrodzeniu za ustawowy okres wypowiedzenia, a więc odpowiednio - dwa tygodnie lub jeden miesiąc, a górny limit stanowi wynagrodzenie za trzy miesiące (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 listopada 2019 r., III PK 150/18, LEX nr 2748995).

Z judykatury wynika, że tylko w sytuacji, kiedy strony wyraźnie zastrzegły w umowie o pracę, że odszkodowanie będzie przysługiwało w wysokości wynagrodzenia za wydłużony okres wypowiedzenia, albo – w większej kwocie, pracownikowi przysługuje odszkodowanie w większej wysokości niż przewiduje to Kodeks pracy. Jeśli strony nie przewidziały odszkodowania w wysokości odpowiadającej wydłużonemu okresowi wypowiedzenia, pracownik może się domagać odszkodowania tylko w wysokości ustawowego maksymalnego trzymiesięcznego wynagrodzenia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 listopada 2015 r., III PK 26/15, OSP 2017 nr 1, poz. 5).

Zdaniem obecnego składu Sądu Najwyższego, reguły te mają zastosowanie także w przypadku ograniczenia w umowie o pracę możliwości rozwiązania stosunku pracy do ściśle określonych przykładów. Nie udowodnienie więc przez pracodawcę, że powód dopuścił się „zaniedbania obowiązków pracowniczych” z jego winy mogło implikować jedynie przyznanie pracownikowi odszkodowania limitowanego maksymalnym ustawowym okresem wypowiedzenia (art. 36 § 1 pkt 2 - 3 k.p.).

Dopiero po prawomocnym zakończeniu postępowania o odszkodowanie z Kodeksu pracy, pracownik może domagać się uzupełniającego odszkodowania z art. 415 k.c. w związku z art. 300 k.p. Przyjęcie odpowiedzialności deliktowej pracodawcy za wadliwe rozwiązanie stosunku zatrudnienia wymaga 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. 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 wprawdzie 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. 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 umyślnym naruszeniu przez niego norm określających przesłanki rozwiązania umowy o pracę.

Zdaniem Sądu Najwyższego, w zaskarżonym wyroku w sposób prawidłowy dokonano przedstawionej wyżej oceny i stwierdzono, że działania pozwanego nie były bezprawne oraz nie dokonano ich z winy pracodawcy. Nie było też podstaw do zastosowania art. 8 k.p. w zw. z art. 33 k.p. w zw. z treścią § 4 ust. 6 łączącej strony umowy o pracę przez uznanie, że stanowi „nadużycie prawa podmiotowego do rozwiązania umowy o pracę pozorne (instrumentalne i nieuprawnione) wykorzystanie przez pozwaną przewidzianej w umowie kompetencji do wcześniejszego rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony z zachowaniem okresu wypowiedzenia, a tym samym takie zachowanie nie może być uznane za zawinione”. Biorąc pod uwagę, że Kodeks pracy przewidywał

wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony za dwutygodniowym wypowiedzeniem, a pozwany zastosował wypowiedzenie sześciomiesięczne, w okresie którego powód był zwolniony z obowiązku wykonywania pracy (mając czas na poszukiwanie nowego zatrudnienia), otrzymując cały czas bardzo wysokie wynagrodzenia, a także stwierdzone w wypowiedzeniu uchybienia w zakresie zarządzania spółką, które nie mając wprowadzić cech umyślności, mogły doprowadzić – wraz z działaniami pozostałych osób zarządzających spółką – do upadłości spółki, zarzut nadużycia prawa podmiotowego przez pracodawcę ocenić należy jako nieuzasadniony.

Mając powyższe na względzie, Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c. skargę kasacyjną oddalił. O kosztach zastępstwa procesowego orzeczono na podstawie art. 98 § 1 i § 3 k.p.c. oraz § 10 ust. 4 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (jednolity tekst: Dz.U. z 2018 r., poz. 265).