

Wyrok z dnia 17 lutego 1999 r.

I PKN 578/98

Pracownik może - poza przypadkami określonymi w przepisach szczególnych - dochodzić w pełnej wysokości odszkodowania z tytułu niewykonania lub nienależytego wykonania przez pracodawcę obowiązków z umowy o pracę, gdyż nie ma zasady prawa pracy ograniczającej wysokość tego odszkodowania (art. 471 KC w związku z art. 300 KP).

Przewodniczący: SSN Walerian Sanetra, Sędziowie SN: Józef Iwulski (sprawozdawca), Roman Kuczyński.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 17 lutego 1999 r. sprawy z powództwa Feliksa K. przeciwko Przedsiębiorstwu Produkcyjno-Usługowemu "T." Sp. z o.o. w W. o zapłatę, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu z dnia 2 kwietnia 1998 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i przekazał sprawę Sądowi Apelacyjnemu we Wrocławiu do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e n i e

Powód Feliks K. domagał się zasądzenia od byłego pracodawcy, Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, Przedsiębiorstwa Produkcyjno-Usługowego "T." w W. odszkodowania w kwocie 19 302,80 zł z ustawowymi odsetkami od 22 marca 1995 r. i kosztami procesu. Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu, rozpoznając sprawę po raz pierwszy, wyrokiem z dnia 5 lipca 1996 r., zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 13 704 zł.

Sąd Apelacyjny we Wrocławiu, wyrokiem z dnia 27 listopada 1996 r., uchylił ten wyrok i sprawę przekazał do ponownego rozpoznania, polecając uzupełnienie postępowania dowodowego.

Sąd Wojewódzki we Wrocławiu, rozpoznając sprawę po raz drugi ustalił co następuje:

Powód pracował u strony pozwanej w latach 1987-1992 jako cieśla. Od połowy roku 1989 do 31 grudnia 1991 r. był zatrudniony na podstawie umów o pracę na czas określony na budowach eksportowych, realizowanych przez stronę pozwaną na rzecz kontrahentów niemieckich. Po zakończeniu budowy zaniedbano wymeldowania powoda z M. gdzie ostatnio był zatrudniony. Obowiązek taki spoczywał na pracodawcy. Powód powrócił do kraju w styczniu 1992 r., ale po rozwiązaniu umowy o pracę ze stroną pozwaną w październiku 1992 r. powrócił do Niemiec i tam mając ważną wizę pracował bez zameldowania do marca 1993 r. Pracę załatwił sobie we własnym zakresie. Jesienią 1994 r. powód dowiedział się o możliwości wyjazdu do pracy w Niemczech na budowę eksportową prowadzoną w K. przez Spółkę z o.o. "C." w W. Zgłosił się jako kandydat do zatrudnienia i w ankiecie personalnej dokładnie podał okres swojego poprzedniego zatrudnienia w Niemczech u strony pozwanej. Z uwagi na upływ ponad trzech lat od powrotu do kraju z poprzedniej budowy eksportowej Spółka z o.o. "C." uznała, że powoda nie dotyczy zakaz ponownego zatrudnienia na terenie Niemiec, wynikający z art. 6 umowy z dnia 31 stycznia 1990 r., zawartej między rządami Polski i Niemiec, w brzmieniu nadanym umową z dnia 8 grudnia 1990 r. W związku z tym Spółka "C." podjęła starania o uzyskanie dla powoda zezwolenia na pracę. Tryb postępowania był taki, że przedsiębiorstwo polskie, posiadające kontrakt z firmą niemiecką otrzymywało na realizację umowy tzw. "dopuszczenie do kontraktu" wraz z limitem zatrudnienia od Krajowego Urzędu Pracy w Niemczech. Na tej podstawie występowało do Urzędu Pracy w D. (prowadzącego sprawę zatrudnienia obywateli polskich w RFN) o wydanie zapewnienia udzielenia pozwoleń na pracę dla pracowników wskazanych na liście, zawierającej dokładne dane osobowe pracowników, oznaczenie numeru paszportu, zawodu i wskazanie okresu poprzedniej pracy w Niemczech oraz planowanego zatrudnienia na nowym kontrakcie. Po uzyskaniu zapewnienia pracownicy otrzymywali w Urzędzie Konsularnym w Polsce wize pobytowe na czas do trzech miesięcy. Na tym etapie zawierano z nimi umowy o pracę na czas określony i kierowano do pracy do Niemiec. Tam zgodnie z przepisami niemieckimi wszyscy pracownicy zgłaszani byli przez kierownictwo budowy do właściwego urzędu meldunkowego w celu uzyskania zameldowania na pobyt czasowy, gdyż od tego zależało uzyskanie właściwego zezwolenia na pracę w Niemczech. Do dopełnienia obowiązku zameldowania władze niemieckie przywiązy-

wały istotne znaczenie, bo osoby niezameldowane traktowały jako pracujące "na czarno", czyli bez zezwolenia. Powód wyjechał do pracy w K. w listopadzie 1994 r., bezpośrednio po zawarciu umowy o pracę ze Spółką "C.". Gdy kierownik budowy zgłosił go z innymi pracownikami do zameldowania okazało się, że według ewidencji komputerowej powód był zameldowany w M. do połowy września 1993 r. W tej sytuacji Urząd Meldunkowy uznał, że powód nie może być ponownie zameldowany w Niemczech, bo czas jego poprzedniego zameldowania w M. był dłuższy od przerwy poprzedzającej ponowny wyjazd do Niemiec w celu podjęcia pracy. Urząd Meldunkowy nie wydał decyzji odmownej, lecz zwrócił wniosek kierownikowi budowy. Powód w okresie przerwy świątecznej przyjechał do kraju i zwrócił się do strony pozwanej o wyjaśnienie przyczyn jego wymeldowania z M. dopiero we wrześniu 1993 r. Strona pozwana ograniczyła się do potwierdzenia faktu, że powoda wymeldowano 15 września 1993 r. Gdy powód wrócił na budowę w K., kierownik budowy zawiadomił go, że bez zameldowania nie uzyska zezwolenia na pracę i zaproponował rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron z końcem stycznia 1995 r., na co powód wyraził zgodę. Sąd Wojewódzki powołał się na art. 6 umowy z dnia 31 stycznia 1990 r. o oddelegowaniu pracowników polskich przedsiębiorstw do realizacji umów o dzieło i zwrócił uwagę, że udzielenie ponownego zezwolenia na pracę zależy od tego, czy okres między wyjazdem i ponownym przyjazdem nie jest krótszy niż całkowity okres poprzedniego zezwolenia, które utożsamiać należy w praktyce z datami wymeldowania i ponownego zameldowania pracownika, a nie z okresami wydanych pozwoleń na pracę. Z tych względów Sąd Wojewódzki na podstawie art. 471 KC zasądził nad rzecz powoda kwotę 13 704 zł, tytułem odszkodowania w wysokości utraconego wynagrodzenia za pracę w Spółce "C.", pomniejszonego o zasiłek dla bezrobotnych i wynagrodzenie za pracę, uzyskane w kraju.

Po rozpoznaniu apelacji strony pozwanej, Sąd Apelacyjny we Wrocławiu, wyrokiem z dnia 2 kwietnia 1998 r. [...] obniżył zasądzoną na rzecz powoda kwotę 13 704 zł do kwoty 8 267 zł. Wyrok ten nie zawiera oddalenia apelacji strony pozwanej w pozostałym zakresie. Sąd drugiej instancji w pełni zaakceptował ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji oraz podzielił co do zasady ich prawną kwalifikację. Sąd Apelacyjny wziął jednak po rozważeniu z urzędu, że przyjęcie odpowiedzialności z art. 471 KC nakazuje uwzględnienie, czy odpowiedzialność ta nie jest zbyt daleko idąca, a przez to sprzeczna z zasadami prawa pracy (art. 300 KP). Sąd Apelacyjny uznał, że ustawodawca w przepisach Kodeksu pracy odpowiedzialność pracodawcy

na tle naruszenia przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę, wydaniu pracownikowi świadectwa pracy czy wprowadzeniu umownego zakazu konkurencji, ogranicza z reguły do kwoty nie przekraczającej trzymiesięcznego wynagrodzenia pracownika. Sąd powołał przepisy art. 17¹ KP (co jest oczywistą pomyłką), art. 50 § 3 KP, art. 58 KP, art. 99 § 2 KP i art. 101 § 2 KP (powinno być chyba 101¹ § 2 KP). W ocenie Sądu Apelacyjnego odszkodowanie należne powodowi z mocy art. 471 KC w związku z art. 300 KP powinno być w okolicznościach sprawy ograniczone do wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę, jakie mógłby on osiągnąć, gdyby umowa o pracę ze Spółką "C." z przyczyn zawinionych przez stronę pozwaną nie uległa rozwiązaniu. Zdaniem Sądu drugiej instancji, trudno byłoby uzasadnić logicznie przyznanie odszkodowania w pełnej wysokości, skoro za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę na budowie eksportowej powodowi służyłoby także prawo do odszkodowania za czas, do którego umowa miałaby trwać, z ograniczeniem wynikającym z art. 50 § 4 KP, względnie art. 58 i 59 KP. Z tych względów Sąd drugiej instancji uznał, że zasądzone na rzecz powoda odszkodowanie należy obniżyć do kwoty 8 267 zł, po odjęciu z wynagrodzenia walutowego przeliczonego na złote polskie ($2250 - 540 \times 3 = 1170$ marek RFN) zasiłku dla bezrobotnych i części wynagrodzenia za pracę za maj 1995 r. w łącznej wysokości 657 zł.

Kasację od tego wyroku wniósł powód. Zarzucił naruszenie prawa materialnego przez błędną wykładnię art. 300 KP i niewłaściwe zastosowanie przepisów art. 50 § 3 i 4; art. 58; art. 59; art. 99 § 2 i art. 101 § 2 KP (chodzi chyba o art. 101¹ § 2 KP, gdyż art. 101 KP jest skreślony). Powód wywiódł, że Sąd drugiej instancji, powołując się na te przepisy, uznał iż ustawodawca ogranicza odpowiedzialność pracodawcy na tle przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę z reguły do kwoty nie przekraczającej trzymiesięcznego wynagrodzenia pracownika, a tym samym ustala taką właśnie, ograniczającą zasadę na gruncie prawa pracy. Powód uważa taką wykładnię za naruszającą przepisy prawa materialnego. Rozstrzygnięcie o żądaniu powoda nie mogło nastąpić na gruncie przepisów prawa pracy. Istotą sporu nie są bowiem konsekwencje nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę, rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, odpowiedzialności pracodawcy z tytułu niewydania lub wydania niewłaściwego świadectwa pracy czy wreszcie naruszenia przepisów o zakazie konkurencji. Strony rozwiązały umowę o pracę w sposób zgodny z przepisami Kodeksu pracy i z tego tytułu powód nie przedstawia żadnych roszczeń. Powód podnosi, że po rozwiązaniu

umowy o pracę strona pozwana nie dopełniła obowiązku wymeldowania powoda we właściwym czasie i wskutek tego powstała szkoda. W takiej sytuacji nie można przyjąć uzasadnienia zaskarżonego wyroku, iż odszkodowanie powinno być ograniczone. Powód uważa, iż niedopuszczalne jest uznanie, jako powszechnej zasady prawa pracy, ograniczenia odszkodowania należnego od pracodawcy do wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia. Wskazuje przykładowo, że w przypadku kradzieży rzeczy pracownika na terenie zakładu pracy pracodawca ponosi w pełni odpowiedzialność odszkodowawczą. Nie budzi również wątpliwości obowiązek pracodawcy wypłacenia odszkodowania powyżej trzymiesięcznego wynagrodzenia na gruncie przepisu art. 60 KP, w sytuacji gdy strony w umowie o pracę ustaliły dłuższy okres wypowiedzenia. Także odpowiedzialność odszkodowawcza pracownika choć z reguły ograniczona do wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, również nie może pretendować do funkcji powszechnej zasady prawa pracy, skoro inaczej ten problem ujmuje np. art. 122 KP. Zdaniem powoda, skutkiem zawinionej przez stronę pozwaną niedbałości powód poniósł określoną szkodę w postaci utraconych korzyści. Powinna ona być wyrównana w całości.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kodeks pracy przewiduje zamknięty katalog roszczeń związanych z bezprawnym (nieuzasadnionym) rozwiązaniem umowy o pracę. Dlatego nie jest dopuszczalne sięganie do przepisów Kodeksu cywilnego w celu dochodzenia innych roszczeń w tym zakresie lub ich uzupełnienia. Przykładowo w wyroku z dnia 13 lutego 1991 r., I PR 420/90 (OSNCP 1993 z. 1-2, poz. 23) Sąd Najwyższy przyjął, że mianowanemu nauczycielowi nie przysługuje roszczenie odszkodowawcze na podstawie przepisów o czynach niedozwolonych za czas pozostawania bez pracy jako uzupełnienie przyznanych mu świadczeń majątkowych z mocy przepisów Kodeksu pracy, przewidujących roszczenia z tytułu wadliwego rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę. Podobnie w wyroku z dnia 13 listopada 1997 r., I PKN 352/97 (OSNAPiUS 1998 nr 16, poz. 480) Sąd Najwyższy uznał, że oddalenie powództwa o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne (przywrócenie do pracy) na tej podstawie, iż sąd nie dopatrzył się w działaniu pracodawcy naruszenia przepisów o wypowiedaniu umów o pracę i uznał, że wypowiedzenie było uzasadnione, wyklucza możliwość zakwalifikowania tego działania pracodawcy jako bezprawnego i zawinionego w rozumieniu

przepisów o czynach niedozwolonych (art. 415 KC i nast.). Ponieważ przepisy Kodeksu pracy we wszystkich przypadkach roszczeń związanych z bezprawnym rozwiązaniem umowy o pracę przewidują limitowany zakres odszkodowania, to możliwe jest uznanie, iż zasadą prawa pracy jest ograniczenie wysokości ewentualnych odszkodowań z tego tytułu. Gdyby więc istniała sytuacja, w której wskutek bezprawnego rozwiązania umowy o pracę, pracownik poniósł szkodę, a wynikające z tego roszczenia nie były przewidziane przepisami Kodeksu pracy i ich podstawę stanowiły przepisy Kodeksu cywilnego (np. art. 471 KC), to odpowiednie stosowanie przepisów tego Kodeksu, powinno nastąpić zgodnie z zasadą prawa pracy, ograniczającą wysokość ewentualnego odszkodowania. W orzecznictwie, jako przypadek takiej sytuacji wskazano odszkodowanie będące skutkiem rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron. W wyroku z dnia 18 października 1990 r., I PR 323/90 (OSP 1992 z. 3, poz. 54 z krytyczną glosą T. Zielińskiego) Sąd Najwyższy uznał, że przy rozwiązaniu umowy o pracę przez porozumienie stron nie można oderwać się od okoliczności faktycznych stanowiących przyczyny tego rozwiązania. Jeżeli u podstaw oferty pracownika zmierzającej do rozwiązania stosunku pracy przez porozumienie stron leży niewywiązywanie się pracodawcy z obowiązków umowy o pracę, to pracownik może na ogólnych zasadach (art. 471 KC przez art. 300 KP) żądać odszkodowania. Sąd Najwyższy przyjął jednak, że odszkodowanie to nie może przekroczyć wynagrodzenia jakie pracownik osiągnąłby za okres trzech miesięcy, gdyż sprzeczne z zasadami współżycia społecznego byłoby stawianie pracownika, który rozwiązał umowę o pracę za porozumieniem stron, w sytuacji lepszej niż pracownika, z którym pracodawca rozwiązał umowę o pracę bez wypowiedzenia (art. 8 KP w związku z art. 58 KP). Podkreślenia wymaga, że samo przysługiwanie roszczenia odszkodowawczego w takiej sytuacji, jak również zasada jego ograniczenia poprzez zasady współżycia społecznego, zostały zakwestionowane w doktrynie (wskazana wyżej glosa).

Jednoznacznie jednak należy stwierdzić, że jeżeli już uznać takie ograniczenie zakresu odszkodowania, to może ono odnosić się tylko do roszczeń wynikających z bezprawnego rozwiązania umowy o pracę, co jest skutkiem wskazanego wyżej zamkniętego katalogu roszczeń z tym związanych. Zasady takiej nie można przyjąć co do innych roszczeń wynikających ze stosunku pracy. Ich katalog nie jest zamknięty i dlatego poszczególne przykłady limitowania zakresu odszkodowania mają charakter wyjątków od zasady pełnego odszkodowania i nie tworząc zamkniętej całości nie

mogą prowadzić do przyjęcia ogólnej zasady prawa pracy o ograniczeniu zakresu obowiązku odszkodowawczego.

Szkoda, jaką poniósł powód nie była bezpośrednim skutkiem rozwiązania umowy o pracę, ani ze stroną pozwaną, ani ze Spółką "C." (pomijając już brak bezprawności tych czynności). Szkoda powoda w postaci utraconych zarobków była skutkiem naruszenia przez stronę pozwaną innych obowiązków wynikających z umowy o pracę, tj. obowiązku niezwłocznego wymeldowania powoda po zakończeniu pracy w Niemczech. Słusznie więc Sądy obu instancji sięgnęły w zakresie podstawy obowiązku odszkodowawczego do przepisów Kodeksu cywilnego, gdyż Kodeks pracy takiej sytuacji nie reguluje. Nie można jednak uznać za słuszny pogląd Sądu drugiej instancji, aby w tej sytuacji istniała zasada prawa pracy powodująca ograniczenie zakresu odszkodowania. Słusznie więc powód w kasacji zarzuca naruszenie przede wszystkim art. 300 KP, co prowadzi na podstawie art. 393¹³ i 108 § 2 KPC do rozstrzygnięcia, jak w sentencji.

=====