

**Wyrok z dnia 22 czerwca 2010 r.**

**I PK 38/10**

**1. Całkowity brak aktywności pracownika w poszukiwaniu nowego zatrudnienia wyklucza uznanie, że pomiędzy szkodą wynikłą z pozostawania bez pracy po upływie okresu równego okresowi wypowiedzenia a bezprawnym rozwiązaniem przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika istnieje adekwatny związek przyczynowy (art. 361 k.c. w związku z art. 300 k.p.).**

**2. Odszkodowanie uzyskane przez pracownika na podstawie art. 58 k.p. podlega zaliczeniu na poczet roszczenia odszkodowawczego dochodzonego w oparciu o przepisy Kodeksu cywilnego w związku z naruszającym prawo rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.**

Przewodniczący SSN Teresa Flemming-Kulesza, Sędziowie SN: Roman Kuczyński, Jolanta Strusińska-Żukowska (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 22 czerwca 2010 r. sprawy z powództwa Andrzeja J. przeciwko „A.E.” Stowarzyszeniu Pomocy Poszkodowanym w Wypadkach i Kolizjach Drogowych w W. o odszkodowanie, na skutek skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Białymstoku z dnia 28 października 2009 r. [...]

o d d a l i ł skargę kasacyjną, nie obciążył powoda kosztami postępowania kasacyjnego.

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

Powód Andrzej J. wystąpił z powództwem przeciwko „A.E.” Stowarzyszeniu Pomocy Osobom Poszkodowanym w Wypadkach i Kolizjach Drogowych w W., żądając zasądzenia kwoty 39.000 zł tytułem odszkodowania w związku z niezgodnym z prawem rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy.

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Białymstoku ustalił, że Andrzej J. był zatrudniony w pozwanym stowarzyszeniu w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku dyrektora biura w B. w okresie od 1 lutego 2002 r. na podstawie umowy o pracę na czas próbny, następnie od 1 maja 2002 r. na czas określony, a od 1 maja 2003 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, uzyskując w ostatnim okresie wynagrodzenie w wysokości 3.000 zł miesięcznie. Pismem z dnia 18 lipca 2005 r., doręczonym powodowi w dniu 19 lipca 2005 r., rozwiązano z nim umowę o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych. Pozwany pracodawca zarzucił powodowi, że wbrew poleceniu prezesa zarządu samowolnie dokonywał operacji przelewów bankowych z konta firmowego i samowolnie ze zgromadzonych środków stowarzyszenia pokrył swoje koszty szkolenia na mediatora, dokonując w tym celu przelewu na kwotę 1.240 zł, a ponadto w godzinach pracy prowadził zlecone przez sądy mediacje, nie informując o tym pracodawcy i jednocześnie wyłudzał od pracodawcy nienależne diety za delegacje służbowe, a także samowolnie dysponował środkami stowarzyszenia, wystawiając sobie delegacje i pobierając z tego tytułu środki. Powód odwołał się od powyższej decyzji pracodawcy, żądając przywrócenia do pracy i zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia. Wyrokiem z dnia 22 marca 2006 r. Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Białymstoku oddalił powództwo, który to wyrok na skutek apelacji powoda Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Białymstoku wyrokiem z dnia 30 czerwca 2006 r. uchylił i przekazał sprawę Sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania. Po ponownym rozpoznaniu sprawy, Sąd Rejonowy wyrokiem z dnia 27 czerwca 2007 r. przywrócił powoda do pracy i zasądził na jego rzecz kwotę 3.000 zł pod warunkiem podjęcia przez niego pracy, a Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Białymstoku, na skutek apelacji pozwanego, wyrokiem z dnia 25 lutego 2008 r. [...] zmienił wyrok Sądu pierwszej instancji i zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 9.000 zł tytułem odszkodowania, oddalając apelację w pozostałym zakresie.

Sąd Rejonowy, uwzględniając wyrok Trybunału Konstytucyjnego dnia 27 listopada 2007 r., SK 18/05 stwierdził, że naprawienie szkody wyrządzonej pracownikowi przez sprzeczne z prawem rozwiązanie z nim umowy o pracę w taki sposób, by rekompensowało pełną szkodę poniesioną przez pracownika zgodnie z zasadą sprawiedliwości społecznej, nie zostało ani w art. 58 k.p., ani w innych przepisach prawa pracy wyczerpująco uregulowane. W ocenie Sądu, należy w tym zakresie sto-

sować więc poprzez art. 300 k.p. odpowiednio właściwe przepisy Kodeksu cywilnego, a w szczególności art. 415 oraz art. 416 i nast. k.c. Sąd pierwszej instancji uznał, że rozwiązanie z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia było bezprawnym działaniem pozwanego pracodawcy i nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa pracy, co zostało ostatecznie potwierdzone wyrokiem Sądu Okręgowego w Białymstoku z dnia 25 lutego 2008 r. [...]. Pracodawca, stosownie do art. 90 pkt 9 k.p., jest obowiązany stosować obiektywne i sprawiedliwe kryteria oceny pracowników oraz wyników ich pracy. Tymczasem z prawomocnych ustaleń Sądu Okręgowego wynikało, że zwolnienie powoda było nie tylko bezprawne w rozumieniu art. 52 k.p., ale co więcej wynikało z przyczyn leżących poza stosunkiem pracy, a mianowicie z konfliktu powoda z prezesem stowarzyszenia. Żadna ze wskazanych przez pracodawcę przyczyn rozwiązania umowy o pracę nie została skutecznie wykazana w toku postępowania sądowego. Sąd uznał, że gdyby z powodem nie rozwiązano umowy o pracę, to pracowałby on w pozwanym stowarzyszeniu do momentu likwidacji biura w B., tj. do dnia 31 marca 2007 r. Poniesiona przez powoda szkoda polegała na pozbawieniu go wynagrodzenia za pracę, którą powód wykonywałby w stowarzyszeniu do momentu likwidacji biura, uwzględniając że na miejsce zwolnionego powoda zatrudniony został inny pracownik, który pracował u pozwanego do 31 marca 2007 r. Zdaniem Sądu, szkoda ta nie uległa zmniejszeniu poprzez osiągnięcie przez powoda w tym czasie większych zarobków z tytułu prowadzonej przez niego działalności gospodarczej. Powód zajmował się bowiem pośrednictwem, doradztwem, kwestiami ubezpieczeniowymi i odszkodowaniami jeszcze podczas pracy u pozwanego, a osiągnięte wówczas dochody z tej działalności oscylowały w granicach dochodów uzyskiwanych przez niego z tego tytułu po rozwiązaniu umowy o pracę. Ponadto Sąd wskazał, że przesłuchani w sprawie świadkowie potwierdzili, że powód od jesieni 2005 r. poszukiwał pracy i nie mógł jej podjąć w związku z tym, że został „dyscyplinarnie” zwolniony przez pozwanego. Sąd uznał, że między działaniem pozwanego polegającym na rozwiązaniu z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia a szkodą obejmującą pomniejszenie majątku powoda o dochodzoną przez niego kwotę 39.000 zł istnieje związek przyczynowy i w związku z tym wyrokiem z dnia 10 kwietnia 2009 r. uwzględnił jego roszczenie.

Rozpoznając wniesioną od powyższego wyroku apelację pozwanej, Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Białymstoku wskazał, że ukształtowana przez Kodeks pracy odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy wzglę-

dem pracownika, który nie podlega szczególnej ochronie, ma charakter odszkodowania zryczałtowanego, niezależnego od powstania i rozmiaru poniesionej przez pracownika szkody. Przesłanką przyznania odszkodowania jest stwierdzenie działania pracodawcy niezgodnego z prawem regulującym dany stosunek prawny. Odszkodowanie ryczałtowe przewidziane w art. 58 k.p. zasądzone w maksymalnej wysokości ogranicza pracownika w możliwości zaspokojenia całej poniesionej przez niego szkody powstałej na skutek bezprawnego działania pracodawcy. Celem odszkodowania przewidzianego przepisami prawa cywilnego jest bowiem wyrównanie uszczerbku majątkowego poniesionego przez pracownika w związku z wadliwym rozwiązaniem stosunku pracy. Odszkodowanie to podlega zatem pomniejszeniu o korzyści wynikające dla poszkodowanego ze zdarzenia wyrządzającego szkodę. Oznacza to, jak wskazał Sąd odwoławczy, że od odszkodowania „cywilnego” należy odliczyć uzyskane przez pracownika odszkodowanie w trybie art. 58 k.p. oraz inne świadczenia mające wpływ na ustalenie rzeczywistej szkody, a także rozważyć przy czynienie się poszkodowanego do rozmiarów zaistniałej szkody.

Według Sądu drugiej instancji, odpowiedzialność strony pozwanej jest odpowiedzialnością deliktową (art. 416 k.c. w związku z art. 300 k.p.), w związku z czym na powodzie ciążył obowiązek wykazania winy pracodawcy, powstania szkody, jej wysokości oraz istnienia normalnego związku przyczynowego. Sąd pierwszej instancji wadliwie przyjął, że gdyby powodowi nie złożono oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy w trybie art. 52 k.p., to pracowałby do 31 marca 2007 r. Przyjęcie takiego założenia, według Sądu Okręgowego, pozostaje w sprzeczności z prawnymi ustaleniami poczynionymi przez Sąd w sprawie [...]. W toku tego postępowania pozwany wielokrotnie bowiem wskazywał, że dalsze zatrudnienie powoda nie byłoby możliwe z uwagi na długotrwały konflikt pomiędzy powodem a Januszem P. - członkiem zarządu pozwanego. Konflikt ten rzutował na wzajemne relacje stron i oznaczał brak zaufania do powoda, mógł być zatem podstawą rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem.

Ponadto - w ocenie Sądu Okręgowego - przesłuchani w sprawie świadkowie pochodzą z kręgu osób znanych powodowi i są z nim powiązani towarzysko, w związku z czym ich zeznania nie mogą stanowić wystarczającego i przekonującego dowodu na okoliczność, że powód przez okres 13 miesięcy starał się podjąć inną pracę, jednakże przyczyna wskazana w świadectwie pracy skutecznie to uniemożliwiała. Z uzupełnionego przez Sąd odwoławczy postępowania dowodowego wynikało

bowiem, że w przedziale czasowym obejmującym lata 2007 - 2009 wskazane osoby nie zatrudniły na oferowanym powodowi stanowisku innej osoby. Sąd zwrócił uwagę także i na to, że sam powód twierdził, że po zakończeniu sporu o przywrócenie do pracy i otrzymaniu właściwego świadectwa pracy zaniechał poszukiwania pracy „na etacie”, bo jego starania o uzyskanie takiego zatrudnienia były bezskuteczne. Za zasługującą na podkreślenie Sąd drugiej instancji uznał także okoliczność, że powód prowadził nieprzerwanie od dłuższego czasu działalność gospodarczą, a od 2000 r. w ramach prowadzonej działalności prowadzi pośrednictwo mediacyjne oraz ubezpieczeniowe. Po rozwiązaniu umowy o pracę rozszerzył on zakres prowadzonej działalności gospodarczej o mediacje w sprawach cywilnych i gospodarczych, a następnie w 2008 r. o organizację imprez artystycznych. Zakres przedmiotowy prowadzonej przez powoda działalności gospodarczej po ustaniu stosunku pracy u pozwanego ulegał sukcesywnie poszerzeniu. Przeprowadzane przez powoda mediacje były zlecane przez sąd lub prokuraturę, a ich ilość w latach 2006 - 2007, w porównaniu do 2005 r., znacznie wzrosła, a w 2008 r. zmalała do około 10. Na dzień 28 września 2009 r. powód nie wykazał zaś żadnej mediacji. Z powyższych okoliczności wynika, że w przypadku kontynuowania zatrudnienia u pozwanego powód nie byłby w stanie podołać obowiązkom pracowniczym i prowadzeniu działalności gospodarczej w takim zakresie.

Sąd drugiej instancji podniósł, że wymagana od pracownika aktywność w poszukiwaniu nowego zatrudnienia nie była przez powoda należycie realizowana, bo działania powoda ograniczały się do kontaktów w kręgu osób znajomych i podejmowane były tylko w okresie toczącego się postępowania sądowego, a zatem na użytek sprawy. Powód nie upatrywał zresztą niemożności znalezienia pracy tylko w sposobie rozwiązania umowy o pracę, wskazywał bowiem jako przyczyny współistniejące wymagania odnoszące się do wykształcenia oraz wieku. Powód ma wykształcenie prawnicze i ukończone 50 lat, a na rozprawie przed Sądem odwoławczym twierdził, że na rynku pracy brak jest ofert dla osób w tym wieku.

Według Sądu Okręgowego, w powyższych okolicznościach brak było uzasadnionych podstaw do zasądzenia na rzecz powoda odszkodowania w oparciu o przepisy prawa cywilnego.

Od powyższego wyroku powód wniósł skargę kasacyjną opierając ją na podstawie:

I. naruszenia przepisów postępowania, które miało istotny wpływ na wynik sprawy poprzez: 1) błędne zastosowanie art. 365 i 366 k.p.c., polegające na uznaniu, że przyczyny uzasadniające wypowiedzenie powodowi umowy o pracę w postaci konfliktu z członkiem zarządu stowarzyszenia były już przedmiotem prawomocnego rozstrzygnięcia w sprawie [...] oznaczającego powagę rzeczy osądzonej w tym zakresie, podczas gdy wyrok Sądu Okręgowego z dnia 25 lutego 2008 r. orzekał tylko o niemożliwości przywrócenia powoda do pracy z uwagi na likwidację oddziału stowarzyszenia; 2) niezastosowania art. 382 k.p.c., poprzez pominięcie istotnej części zebranego materiału dowodowego, a tym samym niewłaściwe zastosowanie art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c., poprzez niewskazanie w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku: - treści oświadczenia pracodawcy rozwiązującego z powodem stosunek pracy bez wypowiedzenia w zakresie wskazanych tam przyczyn rozwiązania umowy o pracę w trybie natychmiastowym, - konkretnych okoliczności uzasadniających alternatywne rozwiązanie z powodem stosunku pracy za wypowiedzeniem i tym samym ogólne uznanie, że powód nie pracowałby w pozwanym stowarzyszeniu od dnia 31 marca 2007 r., gdyż stosunek pracy i tak zostałby mu wypowiedziany, - przyczyn dla których Sąd Okręgowy przyjął, że pomiędzy niezgodnym z prawem rozwiązaniem stosunku pracy bez wypowiedzenia a późniejszą niemożnością podjęcia przez powoda zatrudnienia nie zachodzi adekwatny związek przyczynowy; 3) niezastosowaniu art. 231 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. i przyjęciu, że wysokość szkody nie została przez powoda udowodniona, podczas gdy szkoda rzeczywiście powstała, bowiem zostało udowodnione tak duże prawdopodobieństwo osiągnięcia korzyści majątkowej przez poszkodowanego, że rozsądnie rzecz oceniając można przyjąć, że powód na pewno uzyskałby korzyści, gdyby nie wystąpiło zdarzenie, w związku z którym ten skutek był niemożliwy; 4) błędnym zastosowaniu art. 233 § 1 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c., poprzez oparcie rozstrzygnięcia „na prawomocnych ustaleniach w sprawie [...]”, podczas gdy dokonywanie ustaleń faktycznych przez Sąd na podstawie akt innej sprawy pozostaje w jaskrawej sprzeczności z zasadą bezpośredniości i jest niedopuszczalne.

II. naruszenia przepisów prawa materialnego poprzez błędną wykładnię: 1) art. 361 § 2 k.c., art. 416 k.c. i art. 354 § 2 k.c. prowadzącą do przyjęcia, że odszkodowanie uzyskane przez pracownika na podstawie art. 58 k.p. podlega zaliczeniu na poczet roszczenia odszkodowawczego dochodzonego na podstawie art. 416 k.c.; 2) art. 361 § 2 k.c., poprzez uznanie, że: - pomiędzy bezprawnym rozwiązaniem stosun-

ku pracy bez wypowiedzenia a niezyskaniem przez pracownika z tego powodu wynagrodzenia przez czas poszukiwania pracy nie zachodzi adekwatny związek przyczynowy, - pracodawca może zwolnić się od odpowiedzialności odszkodowawczej, wykazując że nie ma adekwatnego związku przyczynowego, ponieważ szkoda, która wystąpiła wskutek jego bezprawnego działania i tak by wystąpiła, gdyż alternatywą bezprawia w natychmiastowym rozwiązaniu stosunku pracy mogłoby być działanie zgodne z prawem polegające na wypowiedzeniu umowy o pracę.

Wskazując na powyższe, skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i oddalenie apelacji pozwanego pracodawcy oraz o zasądzenie na rzecz powoda kosztów postępowania kasacyjnego, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania z pozostawieniem temu Sądowi rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Bezprawność czynności pracodawcy rozwiązującej stosunek pracy stanowi przesłankę powstania po stronie pracownika roszczeń określonych w przepisach prawa pracy zmierzających do utrzymania lub odzyskania zatrudnienia (o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne i przywrócenie do pracy) oraz mających charakter pieniężny (o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy oraz o odszkodowanie). Wynagrodzeniu za czas pozostawania bez pracy przysługującemu pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przypisuje się przy tym na ogół charakter odszkodowawczy, ponieważ świadczenie to przysługuje bez ekwiwalentnego wykonywania pracy, bo za czas jej niewykonywania (pozostawania bez pracy). Obowiązujący system ograniczonej odpowiedzialności pracodawcy za wadliwe rozwiązanie 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 dokonanej przez pracodawcę czynności. Takiemu założeniu szybkiego i sprawnego orzekania w tych zasadniczych dla pracownika sprawach miał służyć uproszczony system dochodzenia roszczeń za czas pozostawania bez pracy (wynagrodzenia lub odszkodowania), odrębny - ze względu na specyfikę prawa pracy oraz szczególne potrzeby wyważenia usprawiedliwionych

interesów pracownika i pracodawcy, a w konsekwencji odmienny w wielu istotnych elementach od zasad dochodzenia cywilnoprawnych roszczeń odszkodowawczych. W ramach takich założeń pracownikowi bezprawnie zwolnionemu z pracy przysługują świadczenia w wysokości ograniczonej lub limitowanej kodeksowo wyznaczonym okresem pozostawania bez pracy lub okresem adekwatnym do okresu wypowiedzenia umowy o pracę. Równocześnie od pracownika nie wymaga się udowodnienia innych przesłanek odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy charakterystycznych i typowych dla klasycznych spraw cywilnych. W szczególności wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, czy odszkodowanie przysługują w podobnej lub jednakowej wysokości bez względu na to, czy pracownik poniósł jakąkolwiek szkodę wskutek uznanego za wadliwe rozwiązanie umowy o pracę. Świadczenia te nie ulegają bowiem zmniejszeniu o wynagrodzenie uzyskane w tym samym czasie z innego tytułu prawnego, co nie dotyczy tylko okresu pobierania zasiłku chorobowego lub świadczenia rehabilitacyjnego, który podlega odliczeniu od okresu, za który pracownik powinien otrzymać wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 kwietnia 2006 r., I PK 158/05, OSNP 2007 nr 7-8, poz. 622). Wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy oraz odszkodowanie przysługują w tej samej wysokości bez względu na to, czy pracownik poniósł szkody inne lub wyższe niż rekompensowane ograniczonymi lub limitowanymi sankcjami prawa pracy. Roszczenia pieniężne przewidziane przepisami prawa pracy na wypadek bezprawnego rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę są majątkowymi świadczeniami odszkodowawczymi pełniącymi funkcję uproszczonej, ale pewnej i w zamierzeniu ustawodawcy szybkiej sankcji prawa pracy stosowanej wobec pracodawcy za samo wadliwe rozwiązanie umowy o pracę. Nie ma więc podstaw do twierdzenia, że są one „ustawową karą pieniężną”, jak w odniesieniu do odszkodowania z art. 58 k.p. przyjął Trybunał Konstytucyjny w uzasadnieniu wyroku z dnia 27 listopada 2007 r., SK 18/05 (OTK - A 2007 nr 10, poz. 128). Jak trafnie wskazał Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 8 maja 2007 r., II PK 277/06 (OSNP 2008 nr 7-8, poz. 103) odnośnie do odszkodowania przewidzianego przez art. 60 k.p. (przysługującego pracownikowi, z którym bezprawnie rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia w okresie biegnącego wypowiedzenia), spełnia ono dwie funkcje: przede wszystkim kompensacyjną, albowiem wyrównuje szkodę polegającą na utracie przez pracownika wynagrodzenia za czas do upływu okresu wypowiedzenia oraz - ubocznie - represyjną wobec pracodawcy, gdyż przysługuje niezależnie od tego, czy



szkoda ta w rzeczywistości powstała. Możliwa jest bowiem sytuacja, w której pracownik bezpośrednio po rozwiązaniu z nim przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia podejmuje inne lepiej płatne zatrudnienie. W takim przypadku nie występuje po stronie pracownika jakakolwiek szkoda, a mimo to przysługuje mu odszkodowanie przewidziane w art. 60 k.p. i w wysokości w przepisie tym określonej. Podobne funkcje - zarówno odszkodowawczą dla pracownika jak i represyjną dla pracodawcy - należy przypisać zryczałtowanemu odszkodowaniu przysługującemu pracownikowi na mocy art. 58 k.p. Odszkodowanie to przysługuje bowiem w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, niezależnie zarówno od poniesienia przez pracownika szkody, jak i jej rzeczywistego rozmiaru. W powołanych przepisach realizuje się zatem ciężący na państwie, a wynikający z art. 24 Konstytucji RP obowiązek ochrony pracownika jako „słabszej” strony stosunku pracy przed niezgodnym z prawem lub nieuzasadnionym działaniem pracodawcy niezależnie od tego, czy po stronie pracownika wystąpiła realna szkoda wywołana bezprawnym działaniem pracodawcy i niezależnie od wysokości tej szkody. Dlatego odszkodowania, których podstawę stanowią te przepisy, przysługują wyłącznie pracownikowi a nie przysługują pracodawcy. Przysługujące pracownikowi na podstawie przepisów prawa pracy odszkodowanie w określonych sytuacjach może być wyższe od poniesionej szkody, w innych natomiast będzie jedynie częściowo ją rekompensowało. Dzieje się tak jednak z wyraźnej woli samego ustawodawcy, który przyznał w art. 58 k.p. pracownikowi odszkodowanie z wyznaczonym kodeksowo maksymalnym jego limitem, tj. w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. To rozwiązanie ustawowe ma racjonalne i spójne systemowo uzasadnienie, przejawiające się nie założeniem, iż gdyby nie rozwiązano umowy w trybie „natychmiastowym”, to uległaby ona rozwiązaniu na skutek wypowiedzenia, ale założeniem, że stosunek pracy zawsze kiedyś ulega zakończeniu, wypowiedzenie jest normalnym, zwykłym sposobem jego rozwiązania dostępnym obu stronom umowy o pracę, a przewidziany ustawowo okres wypowiedzenia jest wystarczający dla umożliwienia uzyskania przez pracownika innego zatrudnienia.

Uwzględniając stanowisko Trybunału Konstytucyjnego wyrażone w powołanym wyżej wyroku z dnia 27 listopada 2007 r., SK 18/05, zgodnie z którym art. 58 w związku z art. 300 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, wskazać zatem należy, iż odpowiednie stosowanie przepisów Kodeksu cywilnego w sprawach nieunormowanych przepisami prawa pracy (art. 300 k.p.) oznacza, między innymi, dopuszczalność modyfikowania tych przepisów ze względu na szczególne właściwości stosunku pracy. Skoro odszkodowanie przewidziane przez art. 58 k.p. zawiera w sobie elementy kompensaty szkody poniesionej przez pracownika w związku z utratą pracy (limitowanej do wynagrodzenia za okres wypowiedzenia), to odpowiedzialności pracodawcy za szkodę wykraczającą poza tę granicę nie może uzasadniać samo pozostawanie pracownika bez pracy przez dłuższy okres niż okres wypowiedzenia umowy o pracę. Podstawą prawną tej „uzupełniającej” odpowiedzialności pracodawcy są, jak trafnie wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 28 stycznia 2009 r., I PK 135/08, przepisy Kodeksu cywilnego o odpowiedzialności deliktowej (art. 415 k.c. w związku z art. 300 k.p.), którą to odpowiedzialność uzasadnia działanie pracodawcy polegające na zamierzonym (umyślnym) naruszeniu przepisów o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, przy wykazaniu przez pracownika pozostałych przesłanek tej odpowiedzialności, tj. szkody i związku przyczynowego między czynem a szkodą. Zgodnie bowiem z art. 361 § 1 k.c., zobowiązany do odszkodowania ponosi odpowiedzialność tylko za normalne następstwa działania lub zaniechania, z którego szkoda wynikła. W powyższych granicach, w braku odmiennego przepisu ustawy lub postanowienia umowy, naprawienie szkody obejmuje straty, które poszkodowany poniósł, oraz korzyści, które mógłby osiągnąć, gdyby mu szkody nie wyrządzone (art. 361 § 2 k.c.). W przypadku szkód wynikających z rozwiązania umowy o pracę z reguły chodzi o utracone przez pracownika korzyści, które mógłby uzyskać, gdyby pozostawał w stosunku pracy. Osiągnięcie korzyści jest zdarzeniem niepewnym i dla uznania normalnego związku przyczynowego wymagane jest wykazanie przez pracownika znacznego prawdopodobieństwa nastąpienia tego skutku. Szkoda w postaci *lucrum cessans* musi być bowiem wykazana przez poszkodowanego z tak dużym prawdopodobieństwem, że w świetle doświadczenia życiowego uzasadnia przyjęcie, że utrata spodziewanych korzyści rzeczywiście nastąpiła. Gdy chodzi o szkodę w postaci utraconych przez poszkodowanego korzyści uwzględnia się zdarzenia hipotetyczne, a więc takie, które przypuszczalnie mogły nastąpić. Dla takiej oceny istotne znaczenie ma zachowanie się poszkodowanego przed oraz po nastąpieniu zdarzenia szkodzącego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 listopada 2007 r., IV CSK 281/07, Gazeta Prawna 2007 nr 230, s. 8). Bardzo wyraźnie poglądy w tym zakresie przedstawił Sąd

Najwyższy w wyroku z dnia 27 listopada 2002 r., I CKN 1215/00 (OSP 2004 nr 1, poz. 3, z glosą A. Jaroszyńskiego; OSP 2004 nr 7-8, poz. 99 z glosą L. Boska; OSP 2004 nr 11, poz. 139, z glosą A. Kocha). W sprawie tej żądanie dotyczyło odszkodowania z tytułu nieważnej decyzji administracyjnej wydanej w 1969 r. Sąd Najwyższy rozważał, czy istnienie związku przyczynowego należy oceniać wyłącznie z punktu ówczesnych realiów, a więc *ex ante*, czy też uwzględniać również oceny dzisiejsze (*ex post*). Sąd Najwyższy jednoznacznie opowiedział się za drugim rozwiązaniem, przyjętym również w uchwale Naczelnego Sądu Administracyjnego z dnia 9 listopada 1998 r., OPK 4/98 (ONSA 1999 nr 1, poz. 13) oraz w uzasadnieniu uchwały Trybunału Konstytucyjnego z dnia 18 czerwca 1996 r., W 19/95 (OTK 1996 nr 3, poz. 25).

Powyższe rozważania dla potrzeb rozpoznawanej sprawy można skonkludować w ten sposób, że pracownik upatrujący szkody w utracie tego wynagrodzenia, które by uzyskał, pozostając w rozwiązanym stosunku pracy przez okres, za który dochodzi odszkodowania, musi wykazać co najmniej, że w tym czasie mógłby świadczyć taką pracę. Natomiast jeśli szkoda wynika, według jego twierdzeń, z nieuzyskania innego zatrudnienia po ustaniu stosunku pracy rozwiązanego bezprawnie przez pracodawcę, musi przede wszystkim dowieść, że o uzyskanie takiej pracy czynił starania zakończone niepomyślnie z uwagi na sposób rozwiązania poprzedniej umowy o pracę. W podstawie faktycznej wyroku Sądu Okręgowego przyjęto tymczasem, że po rozwiązaniu umowy o pracę powód rozszerzył tak znacznie zakres przedmiotowy działalności gospodarczej, którą prowadzi od 2000 r., że nie zdołałby równocześnie wykonywać obowiązków pracowniczych. Z tej przyczyny faktycznie nie starał się też o nową pracę. Co do zachowania przez powoda wymaganej aktywności w poszukiwaniu nowego zatrudnienia Sądu odwoławczego nie przekonały bowiem oferowane przez niego dowody w postaci zeznań świadków będących osobami z kręgu znajomych skarżącego. Sąd ten uznał, że były to działania podejmowane „na użytek sprawy”, a zatem pozorowane. Próba podważenia tych ustaleń skargą kasacyjną nie mogła wypaść pomyślnie, bowiem z art. 398<sup>3</sup> § 3 k.p.c. wynika, iż skarga kasacyjna nie może opierać się na zarzutach dotyczących ustalenia faktów lub oceny dowodów. Inaczej mówiąc, niedopuszczalne jest oparcie skargi kasacyjnej na podstawie, którą wypełniają takie właśnie zarzuty, wobec czego wszystkie zarzuty skarżącego zmierzające do podważenia ustaleń faktycznych w powyższym zakresie, niezależnie od tego, z którym przepisem zostały powiązane, są bezskuteczne.

Skoro zaś z wiążących Sąd Najwyższy ustaleń faktycznych (art. 398<sup>13</sup> § 2 k.p.c.) wynika, że skarżący po rozwiązaniu stosunku pracy nie mógłby świadczyć pracy na rzecz strony pozwanej z uwagi na zaabsorbowanie obowiązkami wynikającymi z prowadzonej działalności gospodarczej, to znaczy, że z wymaganym prawdopodobieństwem nie wykazał, iż utracił korzyści w postaci wynagrodzenia za pracę, którą mógłby przez okres sporny wykonywać na rzecz swojego byłego pracodawcy. Natomiast odnośnie do utraconych korzyści w postaci wynagrodzenia z innego stosunku pracy, ustalony przez Sąd Okręgowy brak aktywności skarżącego w poszukiwaniu nowego zatrudnienia wyklucza uznanie, że strata powstała na skutek tej bierności pozostaje w adekwatnym związku przyczynowym z naruszającym prawo rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy. Zdaniem Sądu Najwyższego, o ile bowiem ocenione jako niewystarczające starania pracownika o uzyskanie nowego zatrudnienia mogą być postrzegane w kategoriach przyczynienia się pracownika do powstania szkody (art. 362 k.c.), o tyle całkowity brak tych starań wyklucza uznanie, iż pomiędzy szkodą wynikłą z nieuzyskania nowego zatrudnienia a bezprawnym rozwiązaniem umowy o pracę istnieje adekwatny związek przyczynowy. Pozostawanie bez pracy nie jest bowiem w takiej sytuacji normalnym następstwem działania pracodawcy rozwiązującego stosunek pracy z naruszeniem przepisów prawa, lecz wyborem pracownika korzystającego z zasady wolności pracy (art. 65 ust. 1 Konstytucji RP), konsekwencje którego to wyboru nie mogą obciążać pracodawcy. Już tylko z tych przyczyn prawidłowość zastosowania przez Sąd Okręgowy art. 361 k.c. nie nasuwa żadnych wątpliwości, wobec czego pozostałe zarzuty skarżącego należy uznać za bezprzedmiotowe, bo nie mogą doprowadzić do uwzględnienia skargi.

Warto jedynie zasygnalizować, że w ocenie Sądu Najwyższego trafnie Sąd drugiej instancji przyjął, że odszkodowanie uzyskane przez pracownika na podstawie art. 58 k.p. podlega zaliczeniu na poczet roszczenia odszkodowawczego dochodzonego w oparciu o przepisy Kodeksu cywilnego. Ze zdarzeniem uzasadniającym odpowiedzialność za szkodę może łączyć się uzyskanie pewnych korzyści, których poszkodowany nie nabyłby, gdyby zdarzenie takie nie nastąpiło. Zgodnie z zasadą, że odszkodowanie nie powinno prowadzić do nieusprawiedliwionego wzbogacenia osoby poszkodowanej, korzyści te przy spełnieniu określonych przesłanek podlegają zaliczeniu na poczet odszkodowania (*compensatio lucri cum damno*). Reguła wyrównania korzyści z uszczerbkiem nie ma podstawy normatywnej w przepisach Kodeksu

cywilnego, który nie zawiera ogólnego przepisu nakazującego ustalenie odszkodowania z uwzględnieniem wszelkich zachodzących okoliczności. Jej dopuszczalność nie może jednak budzić wątpliwości na tle ukształtowanej judykatury. Z bogatej kazuistyki stanów faktycznych będących przedmiotem wypowiedzi orzecznictwa daje się wyodrębnić wspólna ich cecha, a mianowicie to, że zdarzenie wyrządzające szkodę stanowi jednocześnie źródło korzyści majątkowych poszkodowanego (por. uchwałę składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 23 marca 1961 r., OSPiKA 1962, poz. 105). Podlegają więc zaliczeniu na poczet odszkodowania pieniężnego te korzyści, które są normalnym następstwem konkretnego zdarzenia, przypisywanego zobowiązanemu do naprawienia szkody. Szkada polegająca na utracie wynagrodzenia za pracę po ustaniu stosunku pracy rozwiązanego przez pracodawcę bez wypowiedzenia z winy pracownika jest wynikiem jednego zdarzenia polegającego na bezprawności tej czynności pracodawcy. Przez okres równy okresowi wypowiedzenia kompensowana jest odszkodowaniem przysługującym na podstawie art. 58 k.p., które jak wskazano wyżej, spełnia dwie funkcje, w tym kompensacyjną, albowiem wyrównuje szkodę polegającą na utracie przez pracownika wynagrodzenia za czas do upływu okresu wypowiedzenia oraz - ubocznie - represyjną wobec pracodawcy, gdyż przysługuje niezależnie od tego, czy szkoda ta w rzeczywistości powstała. Odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego łączy się z tym samym zdarzeniem szkodzącym, które było źródłem korzyści uzyskanych przez pracownika w oparciu o przepisy prawa pracy, wobec czego zastosowanie zabiegu kompensacji jest w tym przypadku całkowicie uprawnione.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Najwyższy na podstawie art. 398<sup>14</sup> k.p.c. i art. 398<sup>21</sup> w związku z art. 102 k.p.c. orzekł jak w sentencji.

=====