

Wyrok z dnia 18 sierpnia 2010 r.

II PK 28/10

Pracodawca ponosi odpowiedzialność za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego (art. 415 k.c.) tylko wtedy, gdy jego działanie polegało na zamierzonym naruszeniu przepisów o rozwiązaniu umowy o pracę w tym trybie.

Przewodniczący SSN Halina Kiryło, Sędziowie SN: Katarzyna Gonera (sprawozdawca), Józef Iwulski.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 18 sierpnia 2010 r. sprawy z powództwa Mariana O. przeciwko I.P. Spółce z o.o. z siedzibą w P. o wznowienie postępowania o zapłatę, na skutek skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 15 października 2009 r. [...]

1. o d d a l i ł skargę kasacyjną;
2. zasądził od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 2.700 (dwa tysiące siedemset) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.

U z a s a d n i e

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy w Poznaniu wyrokiem z 23 kwietnia 2008 r. [...] oddalił skargę powoda Mariana O. o wznowienie postępowania w sprawie zakończonej prawomocnym wyrokiem Sądu Okręgowego w Poznaniu z 27 lutego 2007 r. [...], którym oddalono powództwo Mariana O. przeciwko I.P. Spółce z o.o. w P. o zapłatę odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. W skardze o wznowienie postępowania powód powołał się na wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 27 listopada 2007 r., SK 18/08, w którym uznano za niezgodny z Konstytucją RP art. 58 k.p. w związku z art. 300 k.p. Powód wniósł o wznowienie prawomocnie zakończonego postępowania w części - w odniesieniu do oddalenia powództwa o zapłatę kwoty 331.700 zł z odsetkami - i zmianę zaskarżonego wyroku

poprzez zasądzenie od pozwanej spółki na rzecz powoda tej kwoty. W uzasadnieniu skargi o wznowienie postępowania powód podniósł, że wyrokiem z 27 lutego 2007 r. [...] Sąd Okręgowy oddalił jego powództwo o zapłatę odszkodowania stanowiącego równowartość wynagrodzenia za pracę, jakie otrzymałby za okres ponad dwuletniego trwania postępowania sądowego - od 1 kwietnia 2003 r. do 1 października 2005 r. Roszczenie było oparte na art. 415 k.c. w związku z art. 300 k.p. i wynikało z rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., co okazało się niezgodne z prawem. W ocenie powoda działanie strony pozwanej było bezprawne, ponieważ miała ona świadomość szkodliwego skutku swego działania i przewidywała wszystkie konsekwencje związane z przyjętym trybem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Powód wyjaśnił, że od marca 2003 r. do chwili, kiedy zmieniono mu treść świadectwa pracy, pozostawał bez zatrudnienia i nie miał możliwości, ze względu na tryb zwolnienia oraz nieprawdziwe informacje rozpowszechniane przez stronę pozwaną na temat jego osoby i przyczyn zwolnienia, podjąć innej pracy, zgodnie ze swoimi kwalifikacjami. Z tych przyczyn poniósł rzeczywistą szkodę, ponieważ nie mógł znaleźć pracy, dlatego należy mu się odszkodowanie za czas pozostawania bez pracy.

W odpowiedzi na skargę o wznowienie postępowania strona pozwana wniosła o jej odrzucenie, ponieważ wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 27 listopada 2007 r., SK 18/08, powołany przez powoda, był wyrokiem interpretacyjnym. Na taki charakter orzeczenia wskazał sam Trybunał Konstytucyjny, stwierdzając, że w celu usunięcia „stanu niekonstytucyjności nie jest wymagana interwencja ustawodawcy, a jedynie zmiana dotychczasowej linii orzeczniczej”. Wyrok interpretacyjny Trybunału nie może być podstawą wznowienia postępowania. Strona pozwana wniosła ewentualnie o oddalenie skargi o wznowienie postępowania, ponieważ w jej działaniach nie sposób dopatrzeć się bezprawności, która jest warunkiem powstania odpowiedzialności deliktowej. Dla przyjęcia, że pracownik może dochodzić na zasadach prawa cywilnego uzupełniających roszczeń odszkodowawczych z tytułu rozwiązania stosunku pracy w zakresie niewyrównanym świadczeniami określonymi przepisami prawa pracy, konieczne jest stwierdzenie bezprawności działania pracodawcy rozwiązującego umowę o pracę. Ponadto powód nie udowodnił, aby w okresie od 19 lutego 2003 r. do 1 października 2005 r. pozostawał bez pracy na skutek zawinionych zachowań pozwanej. Zawarte w skardze o wznowienie postępowania twierdzenia powoda jako by nie pracował, bo nie mógł znaleźć pracy po rozwiązaniu z nim umowy przez po-

zwaną, pozostawały w sprzeczności z zeznaniami samego powoda, który przyznał, że do końca lipca 2003 r. pracował w I.D.F., a po tej dacie pracował tymczasowo przez sześć miesięcy.

Wyrok oddalający skargę o wznowienie postępowania Sąd Okręgowy oparł na następujących ustaleniach. Powód był zatrudniony w pozwanej Spółce na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony - do 20 czerwca 2003 r. W dniu 19 lutego 2003 r. otrzymał od strony pozwanej oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Jako uzasadnienie rozwiązania umowy pracodawca wskazał ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, polegające na bezprawnym pobieraniu korzyści majątkowych od przedsiębiorców budowlanych w zamian za doprowadzenie do zawarcia umowy o usługi budowlane między przedsiębiorcami. Jednocześnie wydano powodowi świadectwo pracy, w którym jako podstawę rozwiązania stosunku pracy podano art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Powód wniósł odwołanie do Sądu Pracy od oświadczenia strony pozwanej rozwiązującego z nim umowę o pracę. Wyrokiem z 31 maja 2005 r. [...] Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Poznaniu przywrócił powoda do pracy w pozwanej Spółce na poprzednich warunkach, stwierdzając, że pozwana nie wykazała w postępowaniu sądowym, aby powód dopuścił się zarzucanych mu czynów, uzasadniających rozwiązanie z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Wyrok Sądu Rejonowego został zaskarżony apelacją wniesioną przez stronę pozwaną. W wyniku tej apelacji Sąd Okręgowy-Sąd Pracy w Poznaniu wyrokiem z 16 września 2005 r. [...] zmienił wyrok Sądu Rejonowego w ten sposób, że w miejsce przywrócenia powoda do pracy zasądził od pozwanej na jego rzecz kwotę 32.100 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

W związku z taką oceną czynności pracodawcy powód wniósł do Sądu Okręgowego w Poznaniu pozew o zasądzenie kwot: 1) 331.700 zł z ustawowymi odsetkami tytułem utraconych zarobków za czas trwania procesu o przywrócenie do pracy, 2) 1.000.000 zł tytułem zadośćuczynienia, a także o przeproszenie powoda. Uzasadniając powództwo powód podniósł, że wszelkie działania pozwanego pracodawcy miały na celu podważanie dobrego imienia i wizerunku powoda poprzez świadome wystawienie mu krzywdzącej opinii, co w konsekwencji sprawiło, że przez dwuletni okres postępowania sądowego pozostawał bez pracy, wobec czego należy mu się od strony pozwanej odszkodowanie na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego o

odpowiedzialności z tytułu czynów niedozwolonych (art. 415 k.c.). Wysokość szkody stanowiła równowartość utraconych zarobków za okres pozostawania bez pracy w czasie toczącego się postępowania sądowego.

Sąd Okręgowy w Poznaniu wyrokiem z 27 lutego 2007 r. [...] oddalił powództwo. Nie podzielił argumentacji przedstawionej przez powoda przyjmując, że odszkodowanie przewidziane w Kodeksie pracy z tytułu wadliwego wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, pomimo swojej nazwy, nie może być traktowane jako świadczenie odszkodowawcze *sensu stricto*. Kwestia świadczeń majątkowych przysługujących pracownikowi z tytułu pozostawania bez pracy w następstwie wadliwego rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę została w sposób zupełny i wyczerpujący uregulowana w Kodeksie pracy, co oznacza brak podstaw do stosowania w tym zakresie przepisów Kodeksu cywilnego. Przesłanką nabycia prawa do odszkodowania na podstawie przepisów Kodeksu pracy nie jest wykazanie szkody, lecz samego wadliwego wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę. Wprowadzenie zryczałtowanego świadczenia odszkodowawczego, niezależnego od dowodu na istnienie szkody, odpowiada ochronnej funkcji prawa pracy, zwalniając pracownika z wykazania w procesie przed sądem pracy, że poniósł szkodę i jaki był jej rozmiar. Odszkodowanie z powodu wadliwego wypowiedzenia lub rozwiązania bez wypowiedzenia umowy o pracę jest świadczeniem ustawowym, wyczerpującym uprawnienia przysługujące pracownikowi z tytułu wadliwego wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy. Bez znaczenia dla wysokości odszkodowania pozostaje okoliczność, czy pracownik w tym czasie podjął inną pracę, czy też nie. Jeżeli więc szkoda poniesiona przez pracownika przekracza wysokość przyznanego mu odszkodowania, pracownik nie może dochodzić roszczeń uzupełniających na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego. Zasady dochodzenia naprawienia szkód wyrządzonych przez niezgodne z prawem (nieuzasadnione) rozwiązanie stosunku pracy określone zostały w Kodeksie pracy, jest to regulacja zupełna i wyczerpująca.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Okręgowy oddalił powództwo o zasądzenie kwoty 331.700 zł tytułem naprawienia szkody wyrządzonej powodowi przez pozwaną w wyniku wystawienia świadectwa pracy ze wzmianką o dyscyplinarnym zwolnieniu w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., co - zdaniem powoda - doprowadziło do tego, że przez dwa lata nie mógł znaleźć pracy. O odszkodowaniu z tytułu wadliwego rozwiązania przez pozwaną umowy o pracę z powodem orzeczono prawomocnym wyrokiem

Sądu Okręgowego w Poznaniu z 16 września 2005 r. [...] przyznając powodowi odszkodowanie w wysokości 32.100 zł. Odszkodowanie przyznane powodowi tym wyrokiem wyczerpuje wszystkie jego roszczenia z tytułu wadliwego rozwiązania z nim umowy o pracę. Ponadto, powód zawarł z pozwaną umowę o pracę na czas określony do 20 czerwca 2003 r., a zatem nawet gdyby nie rozwiązano z powodem umowy o pracę przed tym terminem, to i tak rozwiązałaby się ona z dniem 20 czerwca 2003 r. Powód nie miał przy tym żadnych gwarancji, że nadal będzie zatrudniony w pozwanej spółce.

W uzasadnieniu wyroku z 23 kwietnia 2008 r. [...] oddalającego skargę o wznowienie postępowania, Sąd Okręgowy stwierdził, że powód nie wykazał, aby tryb w jakim rozwiązano z nim umowę o pracę miał jakikolwiek wpływ na możliwość znalezienia przez niego pracy. Nie zostały przedstawione dowody na wykazanie twierdzeń powoda, że brak zatrudnienia w spornym okresie był następstwem trybu rozwiązania z nim umowy o pracę. Powód nie udowodnił, że potencjalni pracodawcy zrezygnowali z zatrudnienia go ze względu na nieprzychylnie informacje o nim, rzekomo rozpowszechniane przez pracodawcę, oraz tryb rozwiązania z nim umowy o pracę. Powód ograniczył się wyłącznie do twierdzenia, że tryb rozwiązania z nim stosunku pracy miał wpływ na brak możliwości znalezienia pracy. Pracownik nie powinien zachowywać się biernie po rozwiązaniu z nim umowy o pracę, nawet jeżeli oczekuje na przywrócenie do pracy. Powód nie wykazał, że działania pozwanej były wyłączną przyczyną spowodowania po jego stronie szkody. W ocenie Sądu Okręgowego powód nie udowodnił, aby w okresie objętym żądaniem pozwu pozostawał bez pracy na skutek zawinionych zachowań pozwanej. Twierdzenia powoda jakoby nie pracował, bo nie mógł znaleźć pracy po rozwiązaniu z nim umowy, pozostają w sprzeczności z jego zeznaniami, że do końca lipca 2003 r. pracował w I.D.F., a po tej dacie pracował tymczasowo jeszcze przez sześć miesięcy. Sąd Okręgowy stwierdził, że powód nie udowodnił także wysokości rzekomo poniesionej szkody, tj. wynagrodzenia jakie mógłby uzyskiwać, gdyby podjął pracę w okresie objętym żądaniem pozwu. Strony zawarły umowę o pracę na czas określony i gdyby nie jej rozwiązanie w trybie dyscyplinarnym, rozwiązałaby się dnia 20 czerwca 2003 r. Powód nie miał zaś gwarancji, że pozwana spółka po tej dacie przedłuży z nim umowę. Ustalenia poczynione przez Sąd Okręgowy w sprawie VI P 15/06 dowodzą, że powód już w toku tamtego procesu nie wykazał istnienia szkody. Istnienie przesłanki szkody i kwestia wykazania jej wysokości były przedmiotem rozpoznania przez Sąd Okręgowy w

sprawie [...]. Sąd ustalił wówczas, że powód nie wykazał, aby w okresie objętym żądaniem poniósł szkodę (ponad zasądzone odszkodowanie), której naprawienia mógłby dochodzić na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego. Z uwagi na brak udowodnienia szkody (wykazania szkody przez powoda), Sąd Okręgowy podzielił ocenę roszczeń powoda dokonaną w sprawie VI P 15/06. Roszczenia dochodzone na podstawie określonego stanu faktycznego i przedstawionych dowodów były już wcześniej przedmiotem rozpoznania przez sąd pracy, wyrok w tej sprawie się uprawomocnił, a powód go nie zaskarżył. Ciężar wykazania przesłanek odpowiedzialności na podstawie Kodeksu cywilnego, a mianowicie szkody, czynu sprawcy noszącego znamiona winy oraz związku przyczynowy pomiędzy czynem a szkodą, obciążał powoda. Tylko wykazanie wszystkich wymienionych przesłanek umożliwia dochodzenie odszkodowania na podstawie art. 415 k.c.

Apelację od powyższego wyroku wniósł powód, zarzucając: 1) naruszenie art. 25¹ § 1 k.p., poprzez jego niezastosowanie i w konsekwencji przyjęcie, że był zatrudniony u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę na czas określony, w sytuacji gdy strony łączyła piąta z kolei umowa o pracę na czas określony, co równoznaczne jest z zawarciem umowy na czas nieokreślony; 2) błąd w ustaleniach faktycznych polegający na przyjęciu, że powód zatrudniony był na podstawie umowy zawartej na czas określony, która rozwiązałaby się 20 czerwca 2003 r., a zatem nie miał żadnej gwarancji, że będzie zatrudniony nadal w pozwanej spółce, w sytuacji gdy strony łączyła umowa o pracę na czas nieokreślony a powód wyrokiem Sądu Rejonowego w Poznaniu został przywrócony do pracy u strony pozwanej; 3) naruszenie art. 415 k.c. w związku z art. 300 k.p., poprzez jego niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie, że powód nie wykazał istnienia przesłanek odpowiedzialności odszkodowawczej, a mianowicie szkody, czynu sprawcy noszącego znamiona winy oraz związku przyczynowego pomiędzy czynem a szkodą, w sytuacji gdy ocena co do zawinionego i bezprawnego działania pozwanej wynika wprost z prawomocnych orzeczeń sądów pierwszej i drugiej instancji w sprawie o przywrócenie do pracy; szkoda powoda polega na utracie zarobków, które uzyskiwałby kontynuując zatrudnienie u pozwanej, gdyby nie jej bezprawne działanie związane z rozwiązaniem stosunku pracy; 4) naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. w wyniku przyjęcia, iż powód nie udowodnił, że w okresie objętym żądaniem pozwu pozostawał bez pracy na skutek zawinionych przez pozwaną działań związanych z zastosowaniem przez nią art. 52 § 1 pkt 1 k.p. oraz że tryb, w jakim rozwiązano z nim umowę o pracę, miał jakikolwiek wpływ na możliwość

„znalezienia przez niego pracy, w sytuacji gdy u źródeł wypowiedzenia z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. leży ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych”; 6) naruszenie art. 328 § 2 k.p.c., poprzez niewskazanie w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, a mianowicie braku wyjaśnienia, na jakich dowodach Sąd Okręgowy oparł swoje rozstrzygnięcie, a jakim dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej.

W odpowiedzi na apelację, strona pozwana ponownie podniosła, że wydanie przez Trybunał Konstytucyjny orzeczenia interpretacyjnego z 27 listopada 2007 r., SK 18/05, nie stanowi podstawy wznowienia postępowania w rozumieniu art. 401¹ k.p.c.

Sąd Apelacyjny-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu wyrokiem z 15 października 2009 r. [...] oddalił apelację. W toku postępowania apelacyjnego, postanowieniem z 26 marca 2009 r., Sąd Apelacyjny przedstawił Sądowi Najwyższemu - na podstawie art. 390 § 1 k.p.c. - zagadnienie prawne budzące poważne wątpliwości.

Sąd Najwyższy udzielił odpowiedzi na przedstawione pytanie prawne w uchwale z 9 czerwca 2009 r., II PZP 6/09 (OSNP 2009 nr 21-22, poz. 275), stwierdzając, że można żądać wznowienia postępowania na podstawie wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 27 listopada 2007 r., SK 18/05, w którym Trybunał Konstytucyjny orzekł, że 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, o ile prawomocne orzeczenie zostało ferowane wbrew normie prawnej zrekonstruowanej przez Trybunał Konstytucyjny z art. 58 k.p. w związku z art. 300 k.p. W uzasadnieniu tej uchwały, Sąd Najwyższy uznał, że zarówno art. 190 ust. 4 Konstytucji RP, jak i art. 401¹ k.p.c., nie wprowadzają rozróżnienia, które pozwalałoby na pomijanie w sferze procesowej jakichkolwiek orzeczeń Trybunału Konstytucyjnego, badających zgodność prawa z Konstytucją. Dlatego też również orzeczenie interpretacyjne, jakim jest wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 27 listopada 2007 r., SK 18/05, może stanowić podstawę wznowienia postępowania w niniejszej sprawie, albowiem roszczenia zgłoszone przez powoda mają swoją podstawę właśnie w normie prawnej zrekonstruowanej przez Trybunał Konstytucyjny z art. 58 k.p. w związku z art. 300 k.p.

Sąd Apelacyjny stwierdził, że powód wniósł skargę o wznowienie postępowania w ustawowym terminie, opierając ją na ustawowej podstawie wznowienia z art. 401¹ k.p.c. Skarga została wniesiona z zachowaniem wszystkich wymagań formalnych, dlatego postępowanie mogło zostać wznowione.

Sąd Apelacyjny zwrócił uwagę, że podstawą odpowiedzialności deliktowej przewidzianej w art. 415 k.c. jest wykazanie przez powoda następujących okoliczności: bezprawnego i zawinionego działania określonego podmiotu prawnego, powstania szkody i jej wysokości, a także związku przyczynowego pomiędzy działaniem tego podmiotu a powstaniem szkody w określonej wysokości. Konieczne jest kumulatywne wykazanie wszystkich tych przesłanek.

Jako przyczynę powstania szkody powód powołał bezprawne działanie pozwanej w postaci rozwiązania z nim umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Podstawą działania pozwanej był określony przepis prawa, z którego pozwana skorzystała jako uprawniony podmiot. Sąd Apelacyjny podkreślił, że 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 bez wypowiedzenia. Skoro ustawodawca ustanowił dla pracodawcy takie uprawnienie, skorzystanie z tego uprawnienia nie może być uznane za podstawę odpowiedzialności deliktowej. Tezie tej nie przeczy przyznanie pracownikowi w art. 56 k.p. roszczeń o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie. Podstawą roszczeń z art. 56 k.p. nie jest uznanie czynności rozwiązania umowy o pracę za bezprawną w rozumieniu przepisów Kodeksu cywilnego o deliktach. W ocenie Sądu Apelacyjnego, o bezprawności czynności strony pozwanej nie przesądza wydanie prawomocnego wyroku zasądającego na rzecz powoda odszkodowanie z art. 56 k.p., należne w związku z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie. Sąd Apelacyjny nie znalazł podstaw do uznania czynności pozwanej spółki za bezprawną w rozumieniu art. 415 k.c., ponieważ czynność ta miała oparcie w obowiązujących przepisach prawa i jako taka nie mogła być uznana za delikt, którego istnienie powodowałoby powstanie odpowiedzialności odszkodowawczej po stronie pozwanej spółki.

Dla przypisania komuś odpowiedzialności deliktowej konieczne jest, aby działanie, które spowodowało szkodę, było nie tylko bezprawne, ale także zawinione.

Zdaniem Sądu drugiej instancji, powód nie udowodnił zawinonego działania strony pozwanej przy składaniu oświadczenia o rozwiązaniu z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia. Sąd zwrócił uwagę, że w prawomocnie zakończonym postępowaniu, w którym zasądzono na rzecz powoda odszkodowanie z art. 56 k.p., do uwzględnienia powództwa doszło nie wskutek wykazania zawinonego działania pozwanej jako pracodawcy, ale wobec nieudowodnienia przez pozwaną takiego postępowania powoda, które uzasadniałoby rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. W konsekwencji brak jest podstaw do stwierdzenia zawinonego działania strony pozwanej jako pracodawcy przy dokonywaniu rozwiązania umowy o pracę z powodem.

Konieczną przesłanką uwzględnienia powództwa o odszkodowanie zgłoszonego na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego było również wykazanie przez powoda faktu poniesienia szkody, jej wysokości oraz związku przyczynowego pomiędzy działaniem pozwanej a powstaniem szkody. W ocenie Sądu Apelacyjnego powód nie wykazał, aby tryb w jakim rozwiązano z nim umowę o pracę miał jakikolwiek wpływ na możliwość (brak możliwości) znalezienia przez niego pracy. Powód nie przedstawił jakichkolwiek dowodów na wykazanie swoich twierdzeń, że brak podjęcia przez niego zatrudnienia w spornym okresie był następstwem trybu rozwiązania z nim umowy o pracę. Powód nie udowodnił w szczególności, że potencjalni pracodawcy zrezygnowali z zatrudnienia go ze względu na informacje rzekomo rozpowszechniane przez pracodawcę oraz tryb rozwiązania z nim umowy o pracę. Podstawą uwzględnienia powództwa nie mogło być samo twierdzenie powoda, że tryb rozwiązania z nim stosunku pracy miał wpływ na brak możliwości znalezienia pracy. Powód zeznał, że do czasu wydania przez Sąd Okręgowy prawomocnego wyroku w przedmiocie roszczeń z art. 56 k.p. (w sprawie o przywrócenie do pracy) nie poszukiwał zatrudnienia, albowiem oczekiwał przywrócenia do pracy - na mocy orzeczenia sądowego - na dotychczas zajmowanym stanowisku u strony pozwanej. Powód nie udowodnił, aby w spornym okresie pozostawał bez pracy wyłącznie na skutek rozwiązania z nim przez pozwaną stosunku pracy bez wypowiedzenia.

W ocenie Sądu Apelacyjnego, powód nie udowodnił również kolejnej przesłanki odpowiedzialności deliktowej strony pozwanej, a mianowicie wysokości poniesionej szkody (w postaci wynagrodzenia, jakie mógłby uzyskiwać, gdyby podjął pracę w okresie objętym żądaniem pozwu). Sąd Apelacyjny podzielił stanowisko Sądu Okręgowego, że umowę o pracę zawarto z powodem na czas określony i gdyby nie

rozwiązanie umowy w trybie dyscyplinarnym, przedmiotowa umowa o pracę uległaby rozwiązaniu - na podstawie art. 30 § 1 pkt 4 k.p. - w dniu 20 czerwca 2003 r. wobec upływu czasu, na jaki została zawarta. Powód jako obywatel francuski był zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas określony. W spornym okresie (w roku 2003) wykonywanie przez powoda jako cudzoziemca pracy na terytorium Polski podlegało przepisom obowiązującym do 23 sierpnia 2006 r. rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 19 grudnia 2001 r. w sprawie szczegółowych zasad i trybu wydawania przyrzeczeń i zezwoleń na pracę cudzoziemców (Dz.U. Nr 153, poz. 1766), wydanego na podstawie art. 51 ust. 1 ustawy z dnia 14 grudnia 1994 r. o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu (jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 6, poz. 56 ze zm.). W świetle powołanych przepisów ustawowych i wykonawczych powód jako cudzoziemiec był w spornym okresie obowiązany, każdorazowo przed podjęciem zatrudnienia, do uzyskania zezwolenia właściwego wojewody na wykonywanie pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej. Po rozwiązaniu w dniu 20 czerwca 2003 r. umowy o pracę zawartej na czas określony powód byłby ponownie zobowiązany do uzyskania takiego zezwolenia. Tym samym nie sposób podzielić stanowiska powoda, że wobec zawarcia kolejnej umowy o pracę na czas określony umowa ta przekształciła się - na podstawie art. 25¹ § 1 k.p. - w umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony. Skutki wynikające z art. 25¹ § 1 k.p. były w stosunku do powoda wyłączone przez konieczność stosowania do niego jako cudzoziemca art. 50 ust. 1 ustawy o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu. W tych okolicznościach Sąd Apelacyjny podzielił stanowisko Sądu Okręgowego, że powód nie wykazał również powstania szkody oraz jej wysokości jako przesłanki odpowiedzialności deliktowej pozwanej spółki. Powstanie szkody i jej wysokość były przedmiotem rozpoznania przez Sąd Okręgowy w sprawie [...]. Sąd ten badał czy po stronie powoda powstała szkoda, której wysokość przewyższałaby zasądzone na jego rzecz odszkodowanie z art. 58 k.p., stanowiące równowartość trzymiesięcznego wynagrodzenia w łącznej kwocie 32.000 zł. Sąd ten stwierdził, że powód nie wykazał, aby w spornym okresie poniósł szkodę w większym rozmiarze niż zasądzone odszkodowanie. Powód zatrudniony był na czas określony, do 20 czerwca 2003 r., nie mógł wykazać poniesionej szkody w większym rozmiarze, skoro przedmiotowa umowa o pracę i tak rozwiązałaby się w terminie następnych trzech miesięcy, za które powód otrzymał ekwiwalent w postaci odszkodowania, zasądzonego na podstawie art. 58 k.p.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Apelacyjnego wniósł w imieniu powoda jego pełnomocnik. Skarga kasacyjna została oparta na podstawie naruszenia prawa materialnego, a mianowicie: 1) art. 58 k.p., poprzez niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie, że na jego podstawie nie jest możliwe przyznanie odszkodowania w rozmiarze większym niż równowartość trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę, w sytuacji gdy na podstawie tej normy prawnej istnieje możliwość zasądzenia kwoty dochodzonej przez powoda; 2) art. 415 k.c., poprzez niewłaściwe zastosowanie i ocenę roszczenia tylko i wyłącznie na podstawie tego przepisu bez powiązania z art. 58 k.p.; 3) art. 415 k.c., poprzez niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie, że w sprawie nie zachodzą przesłanki uzasadniające odpowiedzialność pozwanej na jego podstawie, gdy ze stanu faktycznego jednoznacznie wynika, że spełnione są wszystkie elementy uzasadniające taką odpowiedzialność, tj. bezprawność działania, szkoda i związek przyczynowy pomiędzy działaniem pozwanej a powstaniem szkody; 4) art. 471 k.c., przez jego niezastosowanie, choć powinien być zastosowany ze względu na to, że szkoda ma źródło w zobowiązaniu umownym łączącym strony, tj. umowie o pracę; 5) art. 25¹ § 1 k.p., przez niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie, że powód był zatrudniony u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony, gdy w rzeczywistości strony łączyła umowa na czas nieokreślony.

Skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i orzeczenie co do istoty sprawy, poprzez zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kwoty 331.700 zł z odsetkami.

Konieczność przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżący uzasadnił tym, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona, ponieważ opisane naruszenia przepisów prawa cywilnego i prawa pracy są rażące, co powoduje konieczność zreformowania wadliwego rozstrzygnięcia.

Odpowiedź na skargę kasacyjną wniosła strona pozwana, domagając się jej oddalenia i zasądzenia kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie ma usprawiedliwionych podstaw. Spór w niniejszej sprawie dotyczył odszkodowania, należnego pracownikowi w związku z rozwiązaniem z nim umowy o pracę z naruszeniem art. 52 § 1 pkt 1 k.p., wykraczającego poza limit

określony art. 58 k.p. Przed wydaniem przez Trybunał Konstytucyjny wyroku z 27 listopada 2007 r., SK 18/05 (OTK-A 2007 nr 10, poz. 128), w orzecznictwie Sądu Najwyższego oraz w piśmiennictwie prawa pracy przyjmowano, że wysokość odszkodowania z tytułu sprzecznego z prawem rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem i bez wypowiedzenia określają przepisy Kodeksu pracy, które limitują maksymalną wysokość tego odszkodowania. Skoro jest to sprawa uregulowana wyczerpująco w prawie pracy, to nie ma podstaw do stosowania w tym zakresie w stosunku do pracodawcy przepisów Kodeksu cywilnego dotyczących odpowiedzialności odszkodowawczej. Tymczasem w wyroku z 27 listopada 2007 r., SK 18/05, Trybunał Konstytucyjny stwierdził, że 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 oraz nie jest niezgodny z art. 45 ust. 1 i art. 77 ust. 2 Konstytucji. Wyrok ten oznaczał całkowite odejście od utrwalonego orzecznictwa i zgodnych z nim poglądów doktryny prawa pracy. Spór co do charakteru tego wyroku - czy jest on wiążący dla wszystkich sądów pracy (jak przyjęto w uchwale Sądu Najwyższego z 9 czerwca 2009 r., II PZP 6/09, OSNP 2009 nr 21-22, poz. 275), czy też jako orzeczenie wyłącznie interpretacyjne nie powoduje utraty mocy obowiązującej przepisu i nie może stanowić podstawy wznowienia postępowania cywilnego (jak przyjęto w uchwale Sądu Najwyższego z 17 grudnia 2009 r., III PZP 2/09, OSNP 2010 nr 7-8, poz. 97) - nie ma istotnego znaczenia na etapie postępowania kasacyjnego, ponieważ skargi nie oparto na zarzucie naruszenia art. 401¹ k.p.c. Z twierdzeniem o braku podstaw do wznowienia postępowania zakończonego prawomocnym wyrokiem Sądu Okręgowego w Poznaniu z 27 lutego 2007 r. [...], którym oddalono powództwo Mariana O. przeciwko I.P. Spółce z o.o. w P. o zapłatę odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy, występowała strona pozwana. Twierdzenie to nie może jednak podlegać ocenie Sądu Najwyższego, skoro skargę kasacyjną wniósł powód.

Niezależnie od tego, jakie znaczenie przypisze się wyrokowi Trybunału Konstytucyjnego z 27 listopada 2007 r., SK 18/05, jedno nie ulega wątpliwości - orzeczenie to nie wyjaśnia szeregu skomplikowanych zagadnień, jakie wylaniają się w praktyce w związku z przyjętym przez Trybunał kierunkiem wykładni art. 58 k.p. W odniesieniu do podstaw prawnych uzupełniającego odszkodowania dochodzonego przez pracownika na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego Trybunał w uzasad-

nieniu tego orzeczenia podniósł jedynie - nie zajmując się bliżej tą kwestią - że ponieważ sprawa naprawienia szkody wyrządzonej pracownikowi przez sprzeczne z prawem rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia nie została w art. 58 k.p. ani w innych przepisach prawa pracy wyczerpująco uregulowana, na podstawie art. 300 k.p., „należy w tym zakresie stosować właściwe przepisy Kodeksu cywilnego, w szczególności art. 415 k.c. i n. lub art. 471 k.c. i n.”. W związku z omawianym orzeczeniem Trybunału Konstytucyjnego w piśmiennictwie zwrócono uwagę, że jako podstawową (nie wykluczając całkowicie odpowiedzialności deliktowej) należy przyjąć odpowiedzialność kontraktową. Sprzeczne z prawem rozwiązanie umowy o pracę jest naruszeniem obowiązku wynikającego z umowy i będącego elementem stosunku pracy, którego treść jest kształtowana nie tylko przez same oświadczenia woli, ale także przez ustawę (art. 56 k.c. w związku z art. 300 k.p.), a mianowicie przepisy regulujące dopuszczalność rozwiązania umowy (por. K. Jaśkowski: Wpływ wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 27 listopada 2007 r. na odpowiedzialność pracodawcy za rozwiązanie umowy o pracę, PiZS 2009 nr 2; T. Liszcz: Odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy wobec pracownika, PiZS 2008 nr 12, według której pracodawca rozwiązując bezprawnie stosunek pracy narusza swój podstawowy obowiązek - rzeczywistego zatrudniania pracownika do czasu nadejścia ustalonego z góry terminu lub jego rozwiązania w drodze zgodnej z prawem czynności rozwiązującej). Sformułowane zostało również stanowisko, że podstawą dochodzenia roszczeń odszkodowawczych może być jedynie art. 415 k.c., ponieważ odpowiedzialność kontraktowa została unormowana przez Kodeks pracy (M. Gersdorf: Otwarte drzwi dla odpowiedzialności cywilnej pracodawcy za wadliwe zwolnienie pracownika - i co dalej, PiZS 2008 nr 1).

W ocenie Sądu Najwyższego, w składzie rozpoznającym niniejszą skargę kasacyjną, należy przyjąć, że właściwą podstawą cywilnej uzupełniającej odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy jest odpowiedzialność deliktowa. Nie przekonuje bowiem uzasadnienie odpowiedzialności kontraktowej oparte na założeniu, że istnieje odrębny obowiązek pracodawcy wynikający ze stosunku pracy w postaci nierozwiązywania umów o pracę sprzecznie z prawem. Rodzaj odpowiedzialności cywilnej, która poprzez art. 300 k.p. może znaleźć zastosowanie w tym przypadku, wynika z charakteru przepisów regulujących rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracodawcę. Przepisy te mają charakter *iuris cogentis* i ustalają określony porządek prawny w zakresie rozwiązywania stosunków pracy bez wypowiedzenia.

Działanie pracodawcy godzące w ten porządek prawny stanowi czyn niedozwolony w rozumieniu przepisów Kodeksu cywilnego. W razie spełnienia przewidzianych prawem przesłanek rodzi ono odpowiedzialność odszkodowawczą. Z tych przyczyn nieuzasadniony jest kasacyjny zarzut naruszenia art. 471 k.c. poprzez jego niezastosowanie. Prawdłowo przyjął Sąd Apelacyjny, że ewentualna szkoda powoda wynikająca z niezgodnego z prawem rozwiązania z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia mogłaby mieć swoje źródło w czynie niedozwolonym pracodawcy, nie zaś w zobowiązaniu umownym łączącym strony umowy o pracę.

W ramach odpowiedzialności odszkodowawczej Kodeks cywilny przewiduje różne jej podstawy i związane z nimi zróżnicowane przesłanki. Odpowiedzialność pozwanej spółki mogłaby się opierać na podstawie art. 415 k.c., czyli na zasadzie winy. Przyjęcie odpowiedzialności deliktowej strony pozwanej wymagało wykazania przez powoda wszystkich przesłanek cywilnej odpowiedzialności odszkodowawczej, w szczególności szkody, zawinonego i bezprawnego działania lub zaniechania osoby odpowiedzialnej za szkodę oraz normalnego związku przyczynowego pomiędzy tym działaniem lub zaniechaniem a powstaniem szkody.

Z uzasadnienia zaskarżonego wyroku Sądu Apelacyjnego wynika, że w rozpoznawanej sprawie nie zostały spełnione przesłanki odpowiedzialności deliktowej z art. 415 k.c., a w każdym razie powód ich nie wykazał (nie udowodnił). Kwestionowanie przez skarżącego tej oceny opiera się na zarzucie nierozważenia w sposób wszechstronny zebranego w sprawie materiału dowodowego oraz pominięcia istotnych okoliczności faktycznych. Tego rodzaju zarzuty uchylają się spod oceny Sądu Najwyższego, nie tylko dlatego, że skarga kasacyjna nie została oparta na podstawie naruszenia przepisów postępowania odnoszących się do ustaleń faktycznych i oceny dowodów, ale przede wszystkim dlatego, że podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów (art. 398³ § 3 k.p.c.). Zarzut naruszenia art. 415 k.c. jest w istocie polemiką z poczynionymi przez Sąd Apelacyjny ustaleniami faktycznymi i oceną dowodów, a zatem nie może być uwzględniony.

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 bez wypowiedzenia odpowiedzialność tę uzasadnia (przy spełnieniu pozostałych przesłanek) jedynie działanie pracodawcy polegające na zamierzonym (umyślnym) naruszeniu przepisów o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia (por. wyrok Sądu Najwyższego z 28 stycznia 2009 r., I PK 135/08, OSNP 2010 nr 15-16, poz. 188). Wydaje się, że taki kierunek interpretacji podziela także Trybunał Konstytucyjny, który w uzasadnieniu wyroku z 27 listopada 2007 r., SK 18/05, stwierdził, że: „rozwiązanie to (tj. ustawowe ograniczenie w art. 58 k.p. wysokości odszkodowania) jest niesprawiedliwe zwłaszcza w sytuacji, gdy pracodawca przy rozwiązaniu stosunku pracy rażąco naruszył przepisy prawa w taki sposób, że można mu przypisać winę umyślną w postaci zamiaru bezpośredniego kierunkowego (gdy miał pełną tego świadomość) lub ewentualnego”.

Przyjęcie ograniczenia postaci winy pracodawcy do winy umyślnej mieści się w określonych w art. 300 k.p. zasadach stosowania do stosunku pracy w sprawach nieunormowanych przepisami prawa pracy przepisów Kodeksu cywilnego. W orzecznictwie i piśmiennictwie prawa pracy powszechnie przyjmuje się, że odpowiednie stosowanie przepisów Kodeksu cywilnego oznacza, między innymi, dopuszczalność ich modyfikowania ze względu na szczególne właściwości stosunku pracy. W kontekście rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia przez pracodawcę należy mieć na uwadze, że takie rozwiązanie stosunku pracy, w odróżnieniu od wypowiedzenia, stanowi sposób ustania stosunku pracy, który podlega daleko idącej reglamentacji w obowiązującym prawie pracy. Prawne ukształtowanie tego sposobu rozwiązania stosunku pracy uwzględnia z jednej strony interes pracownika, dla którego niezwłoczna utrata zatrudnienia komplikuje zasadniczo jego (a z reguły także jego rodziny) sytuację życiową, a z drugiej strony usprawiedliwiony interes pracodawcy, wynikający z faktu ponoszenia przez niego ryzyka prowadzenia zakładu pracy, co wymaga stworzenia mu możliwości niezwłocznego rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem. Nie jest bez znaczenia, że w związku ze sprzecznym z prawem rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia pracownikowi przysługuje odszkodowanie według przepisów Kodeksu pracy, które jest niezależne od rodzaju i stopnia winy, a zatem odszkodowanie w ramach swego rodzaju odpowiedzialności obiektywnej pracodawcy. Pomijając zróżnicowanie funkcji odszkodowania z Kodeksu pracy, na co zwraca uwagę Trybunał Konstytucyjny w powołanym wyroku z 27 listopada 2007 r., SK 18/05, 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 rozmyślnym naruszeniu przez niego norm określających przesłanki rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Trybunał Konstytucyjny, podkreślając racje przemawiające za dopuszczeniem odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy na zasadach prawa cywilnego, zwrócił uwagę na istotną okoliczność wiążącą się z zasadą sprawiedliwości społecznej, wyrażoną w art. 2 Konstytucji, mianowicie, że w sytuacji, gdy pracownik wyrządzi szkodę pracodawcy przez nienależyte wywiązywanie się z obowiązków pracowniczych, przepisy prawa pracy (art. 114-121 k.p.) ograniczają jego odpowiedzialność tylko do przypadków, gdy wyrządził szkodę nieumyślnie. W razie umyślnego wyrządzenia szkody pracownik jest obowiązany do jej naprawienia w pełnej wysokości (art. 122 k.p.), zgodnie z przepisami Kodeksu cywilnego stosowanymi w związku z art. 300 k.p. Argumentację tę można odpowiednio odnieść do odpowiedzialności pracodawcy za szkodę wyrządzoną pracownikowi.

W zarysowanym kontekście normatywnym Sąd Apelacyjny przyjął, oceniając ustalone okoliczności faktyczne towarzyszące rozwiązaniu umowy z powodów, że stronie pozwanej, dokonującej rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, nie można postawić zarzutu umyślnego naruszenia art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Powód nie wykazał bowiem umyślności w działaniu pozwanego pracodawcy.

Zgodnie z ogólnymi regułami rozkładu ciężaru dowodu, w przypadku odpowiedzialności deliktowej, opartej na art. 415 k.c., to na pracowniku ciąży obowiązek wykazania okoliczności uzasadniających odpowiedzialność odszkodowawczą pracodawcy z tytułu wyrządzenia szkody przez sprzeczne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, a więc poza przesłanką winy, również szkody i związku przyczynowego między zachowaniem pracodawcy a szkodą. Przyjmując ogólnie akceptowane pojęcie szkody jako różnicy między aktualnym stanem majątku poszkodowanego a stanem hipotetycznym, który by istniał, gdyby zobowiązanie zostało prawidłowo wykonane, szkodą jest zasadniczo utrata zarobku, który pracownik uzyskałby, gdyby umowa nie została rozwiązana. Na pracowniku ciąży obowiązek przeciwdziałania powiększeniu szkody, co oznacza, że powinien po rozwiązaniu stosunku pracy wykazać aktywność w poszukiwaniu nowego zatrudnienia. Brak takiej aktywności podlega uwzględnieniu jako przyczynienie się pracownika do powstania szkody. Nie stanowi usprawiedliwienia dla braku aktywności w poszukiwaniu nowego zatrudnienia oczekiwanie na korzystny dla pracownika wyrok sądu pracy przywraca-

jący go do pracy, zwłaszcza że sąd pracy może z urzędu uwzględnić roszczenie alternatywne - o zasądzenie odszkodowania (art. 477¹ k.p.c.). Nie można w tej sytuacji podzielić stanowiska pełnomocnika skarżącego, że skoro powód miał świadomość bezprawności zachowania strony pozwanej, pozostawał w gotowości do świadczenia pracy i miał uzasadnione podstawy, aby przypuszczać, że będzie kontynuował zatrudnienie u strony pozwanej (zwłaszcza po wyroku Sądu Rejonowego przywracającego do pracy, który utwierdził go w przekonaniu, że powróci do pracy), to nie miał obowiązku poszukiwania innego zatrudnienia.

Powyższe rozważania prowadzą do wniosku, że nie są usprawiedliwione kasacyjne zarzuty naruszenia art. 415 k.c. i art. 58 k.p. w powiązaniu z art. 415 k.c. Wbrew zarzutom skarżącego, Sąd Apelacyjny uwzględnił wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 27 listopada 2007 r., SK 18/05 i wynikające z niego wnioski. Podsumowując ten wątek rozważań należy podkreślić, że podstawą prawną uzupełniającej odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy w razie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia są przepisy Kodeksu cywilnego o odpowiedzialności deliktowej (art. 415 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Odpowiedzialność taką uzasadnia (przy spełnieniu pozostałych przesłanek) działanie pracodawcy polegające na zamierzonym (umyślnym) naruszeniu przepisów o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Pracownik obowiązany jest wykazać wszystkie przesłanki odpowiedzialności pracodawcy wynikające z art. 415 k.c., w tym umyślność jego działania (por. wyrok Sądu Najwyższego z 28 stycznia 2009 r., I PK 135/08).

Nie jest również uzasadniony zarzut naruszenia art. 25¹ § 1 k.p. poprzez jego niezastosowanie i w konsekwencji błędne przyjęcie, że powód był zatrudniony u strony pozwanej na podstawie umowy na czas określony, chociaż strony łączyła pięta z kolei umowa na czas określony, co jest równoznaczne z zawarciem umowy na czas nieokreślony. Niezastosowanie przez Sąd Apelacyjny art. 25¹ § 1 k.p. było usprawiedliwione. Powód jako obywatel francuski obowiązany był - do czasu wstąpienia Polski do Unii Europejskiej, co nastąpiło 1 maja 2004 r. - uzyskać zezwolenie na pracę zgodnie z art. 50 ust. 1 ustawy z dnia 14 grudnia 1994 r. o zatrudnianiu i przeciwdziałaniu bezrobociu (jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 6, poz. 56 ze zm.). Zgodnie z tym przepisem (w brzmieniu obowiązującym do 30 kwietnia 2004 r.), cudzoziemiec mógł wykonywać pracę na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, jeżeli posiadał zezwolenie na pracę wydane przez wojewodę właściwego ze względu na siedzibę pracodawcy. Z obowiązku tego byli zwolnieni cudzoziemcy posiadający ze-

zwolenie na osiedlenie się, zgodę na pobyt tolerowany, status uchodźcy nadany w Rzeczypospolitej Polskiej lub korzystający z ochrony czasowej na jej terytorium. Według art. 50 ust. 2 tej ustawy, warunkiem wydania cudzoziemcowi zezwolenia na pracę było wcześniejsze uzyskanie przez pracodawcę przyrzeczenia i uzyskanie przez cudzoziemca odpowiedniej wizy lub zezwolenia na zamieszkanie na czas oznaczony na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej. Z kolei jej art. 50 ust. 8 stanowił, że przyrzeczenie wydaje pracodawcy wojewoda, uwzględniając sytuację na lokalnym rynku pracy (...); przyrzeczenie i zezwolenie na pracę są wydawane na czas oznaczony dla określonego cudzoziemca i pracodawcy, na określone stanowisko lub rodzaj wykonywanej pracy. Zgodnie z art. 51 ust. 1 ustawy z dnia 14 grudnia 1994 r. o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu, minister właściwy do spraw pracy miał określić, w drodze rozporządzenia, szczegółowe zasady i tryb wydawania przyrzeczeń i zezwoleń na pracę cudzoziemców, wzory wniosków o przyrzeczenie i innych dokumentów, z uwzględnieniem, że: 1) przyrzeczenie wydawane jest na wniosek pracodawcy na czas określony; 2) zezwolenie na pracę jest wydawane na czas określony w przyrzeczeniu, na okres nie dłuższy niż czas pobytu określony w odpowiedniej wizie lub okres ważności zezwolenia na zamieszkanie na czas oznaczony na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.

W okresie poddawanym ocenom prawnym w rozpoznawanej sprawie (rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia nastąpiło w lutym 2003 r.) wykonywanie przez powoda jako cudzoziemca pracy na terytorium Polski podlegało przepisom ustawy z dnia 14 grudnia 1994 r. o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu oraz rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 19 grudnia 2001 r. w sprawie szczegółowych zasad i trybu wydawania przyrzeczeń i zezwoleń na pracę cudzoziemców (Dz.U. Nr 153, poz. 1766), wydanego na podstawie art. 51 ust. 1 tej ustawy. W świetle powołanych przepisów ustawowych i wykonawczych powód jako cudzoziemiec (choćby obywatel państwa członkowskiego Unii Europejskiej) był obowiązany, aż do 30 kwietnia 2004 r., każdorazowo przed podjęciem zatrudnienia do uzyskania zezwolenia właściwego wojewody na wykonywanie pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej. Po rozwiązaniu z dniem 20 czerwca 2003 r. kolejnej umowy o pracę zawartej na czas określony powód byłby ponownie zobowiązany do uzyskania takiego zezwolenia. Zezwolenie to byłoby czasowe i kolejna umowa o pracę też zostałaby z powodem zawarta na czas określony. Pozwana spółka jako pracodawca mogła zawierać z powodem jedynie umowy o pracę na czas określony,

mając na względzie okres, na jaki były wydawane kolejne zezwolenia na pracę dla powoda. Nie było dopuszczalne zawarcie z powodem jako cudzoziemcem w 2003 r. umowy o pracę na okres wykraczający poza wskazany w zezwoleniu na pracę, a więc tym bardziej umowy o pracę na czas nieokreślony. Biorąc pod uwagę stan prawny obowiązujący w 2003 r., nie sposób podzielić stanowiska powoda, że w rezultacie zawarcia kolejnej umowy o pracę na czas określony umowa ta przekształciła się - na podstawie art. 25¹ § 1 k.p. - w umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony. Stosowanie art. 25¹ § 1 k.p. było wyłączone w stosunku do powoda przez konieczność stosowania do niego jako cudzoziemca art. 50 ust. 1, 2 i 8 oraz art. 51 ust. 1 ustawy o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c.; o kosztach postępowania kasacyjnego na podstawie art. 98 § 1 k.p.c.

=====