



Sygn. akt II PK 238/10

**WYROK  
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 1 kwietnia 2011 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Katarzyna Gonera (przewodniczący)

SSN Józef Iwulski (sprawozdawca)

SSN Romualda Spyt

w sprawie z powództwa W. W.

przeciwko A. Polska sp. z o.o.

o wynagrodzenie,

na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw

Publicznych w dniu 1 kwietnia 2011 r.,

na skutek skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Apelacyjnego

z dnia 18 lutego 2010 r.,

**uchyla zaskarżony wyrok w części oddalającej apelację i rozstrzygającej o kosztach postępowania apelacyjnego (punkty I i III) oraz wyrok Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 27 października 2009 r., i przekazuje sprawę temu Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania apelacyjnego i kasacyjnego.**

## UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 27 października 2009 r., Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo W. W. przeciwko pozwanej Spółce z o.o. w likwidacji o zapłatę kwoty 200.000 zł za szkodę poniesioną w związku z bezprawnym zwolnieniem go z pracy i zasądził od powoda na rzecz pozwanej kwotę 3.000 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

Sąd Okręgowy ustalił, że powoda i pozwaną Spółkę łączyła umowa o pracę z dnia 31 lipca 2001 r., na mocy której powód został zatrudniony na stanowisku dyrektora - pełnomocnika Spółki do spraw ochrony osób i mienia. W dniu 19 listopada 2003 r. pracodawca rozwiązał z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia. Wyrokiem Sądu Rejonowego z dnia 31 sierpnia 2006 r., zasądzono na rzecz powoda od pozwanej odszkodowanie w kwocie 15.000 zł tytułem naruszenia przez pracodawcę przepisów Kodeksu pracy o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia (sąd ustalił, że wskazana powodowi przyczyna rozwiązania umowy o pracę była nieprawdziwa). Wyrok Sądu pierwszej instancji uprawomocnił się w dniu 15 marca 2007 r. w dacie wydania przez Sąd Okręgowy wyroku (56/07) oddalającego apelację strony pozwanej. Komendant Wojewódzkiej Policji dwiema decyzjami: z dnia 23 lutego 2006 r. i 20 lipca 2006 r. cofnął powodowi licencję pracownika ochrony fizycznej drugiego stopnia i licencję pracownika zabezpieczenia drugiego stopnia z powodu nieprzedstawienia orzeczenia lekarskiego stwierdzającego posiadanie przez powoda zdolności fizycznej i psychicznej do wykonywania zadań pracownika ochrony fizycznej drugiego stopnia (pracownika zabezpieczenia drugiego stopnia). Powód z wykształcenia jest inżynierem mechanikiem, absolwentem Politechniki Wrocławskiej, którą ukończył w 1975 r. Powód pracował na różnych stanowiskach niezwiązanych z ochroną mienia, zaś posiadanie licencji pracownika ochrony (od 2000 r.) wskazywał jako dodatkowe umiejętności (tak samo, jak prawo jazdy). Po rozwiązaniu umowy o pracę łączącej go z pozwaną Spółką powód starał się o podjęcie pracy w innych firmach zajmujących się ochroną mienia i osób, ale nie został nigdzie zatrudniony. Natomiast po uzyskaniu od pozwanej sprostowanego świadectwa pracy (w następstwie prawomocnego wyroku sądu pracy

zasadzającego odszkodowanie z tytułu wadliwego rozwiązania umowy o pracę) powód nie starał się o zatrudnienie w żadnej firmie ochroniarskiej. Na terenie W. od 2006 r. pojawiały się oferty pracy dla inżynierów mechaników. W latach 2003-2004 powód świadczył pracę w różnych firmach na podstawie krótkoterminowych umów o pracę, zawieranych na okresy od kilku dni do kilku miesięcy. Powód twierdził, że w następstwie rozwiązania z nim umowy o pracę przez pozwaną Spółkę przeżył szok i nadal odczuwa skutki stresu oraz korzysta z pomocy lekarskiej w związku z bólem głowy i nadciśnieniem tętniczym. W okresie od grudnia 2002 r. do maja 2009 r. odbył pięć wizyt w przychodni lekarskiej.

Sąd pierwszej instancji uznał, że powództwo jest bezzasadne. Sąd Okręgowy wyszedł z założenia, że praca powoda jako pracownika ochrony "to krótki epizod w jego życiu zawodowym", bowiem licencję powód uzyskał dopiero w 2000 r. Z kolei zgromadzony w sprawie materiał dowodowy potwierdza, że powód miał możliwość podjęcia zatrudnienia zgodnego z posiadanym wykształceniem. Przepisy Kodeksu pracy nie dają gwarancji nienaruszalności stosunku pracy. Skoro więc w każdej chwili obie strony stosunku pracy mogą zdecydować o rozwiązaniu umowy o pracę, to nie można przyjąć założenia, że gdyby umowa o pracę nie została wadliwie rozwiązana z powodem ze skutkiem natychmiastowym, to nie zostałaby rozwiązana w ogóle. Zdaniem Sądu pierwszej instancji, nie można wymagać od pracodawcy, aby ponosił konsekwencje aktualnej sytuacji na rynku pracy albo niedostatecznej aktywności pracownika w poszukiwaniu innej pracy. Powód nie czynił zaś żadnych starań w celu znalezienia pracy w dotychczas wykonywanym zawodzie inżyniera mechanika. Trudno też przyjąć, że w okresie 2 lat doszło do takiego samoprzekwalifikowania się powoda, które by wskazywało na to, że utracił on zdolność do wykonywania pracy na dotychczasowych stanowiskach dyrektorskich. Cofnięcie licencji pracownika ochrony nastąpiło wskutek zaniechania przez powoda przedłożenia stosownych zaświadczeń lekarskich wskazujących na posiadanie zdolności psychicznych i fizycznych do wykonywania tego typu zadań. Można więc przyjąć, że to sam powód wskutek braku starań o podjęcie pracy zgodnej z poziomem posiadanych kwalifikacji "pozbawił się dochodów", uznając, że jedynymi posiadanymi przez niego są kwalifikacje pracownika ochrony. W konsekwencji Sąd Okręgowy uznał, że powód

nie wykazał przesłanek z art. 361 § 1 k.c., gdyż powoływana przez niego szkoda (w postaci utraty zatrudnienia w pozwanej Spółce i braku przychodu z tego tytułu) nie była następstwem ewentualnego zawinionego działania strony pozwanej, tylko następstwem braku należytego działania powoda.

Wyrokiem z dnia 18 lutego 2010 r., Sąd Apelacyjny oddalił apelację powoda od wyroku Sądu pierwszej instancji i zasądził od niego na rzecz pozwanej kwotę 1.350 zł tytułem zwrotu części kosztów postępowania apelacyjnego. Sąd odwoławczy stwierdził, że podstawą zgłoszonego żądania zapłaty kwoty 200.000 zł był art. 415 k.c. Wymagana w tym przepisie bezprawność czynu strony pozwanej (wadliwość dokonanego przez pozwaną rozwiązania umowy o pracę z powodem) została stwierdzona prawomocnym wyrokiem Sądu Rejonowego z dnia 31 sierpnia 2006 r. Dlatego - zgodnie z regułami rozkładu ciężaru dowodu - powód był zobowiązany do wykazania, że czyn pozwanej Spółki był zawiniony oraz że pozwanemu pracodawcy można przypisać winę umyślą w postaci zamiaru bezpośredniego, bądź ewentualnego. Zdaniem Sądu Apelacyjnego, zgromadzone w sprawie dowody nie dawały podstaw do uznania racji powoda, bowiem nie wykazał on winy pozwanej Spółki ani związku przyczynowego pomiędzy rozwiązaniem umowy o pracę z naruszeniem przepisów prawa pracy a poniesioną przez niego szkodą. Niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę (co zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem sądu pracy) nie można bowiem utożsamiać z winą pracodawcy w rozumieniu przepisu art. 415 k.c. Powołane przez powoda dowody - głównie z zeznań świadków - jedynie potwierdzają istniejący pomiędzy nim a prezesem zarządu pozwanej Spółki (A. H.) konflikt o charakterze osobistym, nie zaś służbowym. Nie sposób utożsamiać działań A. H. z działaniami strony pozwanej. Nawet jeśli świadkowie zeznali, że między powodem a A. H. istniał konflikt osobisty oraz że A. H. czynił starania w zakresie niezatrudnienia powoda w innych firmach świadczących usługi ochroniarskie, to nie sposób przyjąć, że jego działania były działaniami pozwanej Spółki, bowiem nie podejmował ich "w roli" prezesa zarządu. Jeśli jego działania nosiły znamiona winy, to nie miały one związku z łączącym strony stosunkiem pracy a u ich podstaw leżały stosunki osobisto-rodzinne. Powód zmierzał do wykazania, że poniósł szkodę w postaci utraconych korzyści, spowodowaną niemożnością podjęcia zatrudnienia w

następstwie działań podejmowanych przez stronę pozwaną, jak również utracił licencję zawodową pracownika ochrony, co również uniemożliwiło mu podjęcie zatrudnienia w tym zawodzie, a czego skutkiem była utrata wynagrodzenia. Powód nie udowodnił jednak, że po ustaniu łączącego go ze stroną pozwaną stosunku pracy nie mógł znaleźć zatrudnienia ze względu na działania strony pozwanej, jak również nie uzasadnił wysokości dochodzonej przez siebie kwoty tytułem utraconego wynagrodzenia. Choć ustalenie szkody w postaci utraconych korzyści ma charakter hipotetyczny, to jednak taka szkoda musi być przez poszkodowanego wykazana z wysokim stopniem prawdopodobieństwa, pozwalającym w świetle doświadczenia życiowego na przyjęcie, że utrata korzyści rzeczywiście nastąpiła. Tych okoliczności powód - w ocenie Sądu Apelacyjnego - nie wykazał. W dodatku, powód nie próbował znaleźć zatrudnienia odpowiadającego jego kwalifikacjom wynikającym z posiadanego wykształcenia inżyniera-mechanika i doświadczenia zawodowego w pracy zgodnej z tym wykształceniem a skoncentrował się jedynie na poszukiwaniu pracy związanej z ochroną osób i mienia. W tym stanie rzeczy Sąd pierwszej instancji słusznie uznał, że powód sam pozbawił się źródła dochodów, uznając, że posiada wyłącznie kwalifikacje pracownika ochrony. Powód nie wykazał również, że skutkiem rozwiązania umowy o pracę był jego rozstrój zdrowia. Na podstawie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego nie sposób przyjąć, że schorzenia powoda w postaci bólu głowy, nadciśnienia tętniczego, zaburzeń gospodarki lipidowej oraz wyższego poziomu cukru miały jakikolwiek związek z rozwiązaniem przez stronę pozwaną umowy o pracę. Bezzasadne było też domaganie się przez powoda zapłaty zadośćuczynienia z powodu pozbawienia go prawa do wcześniejszej emerytury, gdyż powód - urodzony w dniu 12 marca 1949 r. - mógł najwcześniej wystąpić z wnioskiem o taką emeryturę po ukończeniu 60 roku życia, czyli w 2009 r.

Od całości wyroku Sądu Okręgowego powód wniósł skargę kasacyjną, w której zarzucił: 1) błędną wykładnię art. 415 i 416 k.c. wskutek przyjęcia, iż działania pozwanej zmierzające do rozwiązania z powodem stosunku pracy oraz do uniemożliwienia mu pozyskania nowej pracy nie były działaniami umyślnie zawinionymi oraz że pozwana jako osoba prawna nie odpowiada za szkody spowodowane zawinionymi działaniami jej organu - prezesa jednoosobowego

zarządu, 2) niezastosowanie art. 33 ustawy z dnia 22 sierpnia 1997 r. o ochronie osób i mienia i pominięcie, że licencja pracownika ochrony wygasa z mocy prawa po upływie dwóch lat niewykonywania pracy w tym zawodzie, 3) pominięcie art. 32 ust. 4 ustawy o ochronie osób i mienia, z którego wynika, że "niedopełnienie przez pozwaną obowiązku zawiadomienia Komendanta Wojewódzkiego Policji o rozwiązaniu z powodem stosunku pracy w trybie art. 52 k.p. co skutkowało zawieszeniem licencji na okres trwania procesu, uniemożliwiając jej automatyczne wygaśnięcie po 2 latach nie wykonywania pracy w zawodzie", 4) błędną wykładnię art. 23, art. 24 oraz 448 k.c. polegającą na przyjęciu, że "prawo do pozostawania w stosunku pracy, prawo do zgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy, prawo do pracy zgodnej ze zdobytymi kwalifikacjami oraz prawo do godziwej emerytury w wysokości wynikającej z nieprzerwanego zawinionym i bezprawnym działaniem pracodawcy czasu trwania tego stosunku, nie stanowią dóbr osobistych pozostających pod ochroną prawa cywilnego" oraz że ich naruszenie nie uprawnia do żądania stosownego zadośćuczynienia, 5) błędną wykładnię art. 361 k.c. wskutek przyjęcia, że szkody poniesione przez powoda w okresie czterech lat i utracone przez niego w tym okresie korzyści nie pozostają w związku przyczynowo-skutkowym z zawinionymi i bezprawnymi działaniami pozwanej i nie powodują obowiązku wypłacenia powodowi stosownego odszkodowania, 6) obrazę art. 378 § 1 k.p.c. przez nierozpoznanie sprawy w granicach apelacji spowodowane nierozpatrzeniem i nieustosunkowaniem się do podnoszonych w apelacji zarzutów, 7) obrazę art. 382 k.p.c. wskutek oparcia orzeczenia wyłącznie na podstawie błędnie dokonanych ustaleń Sądu pierwszej instancji "z całkowitym pominięciem zarzutów apelacji, jakby nie zostały one podniesione", 8) naruszenie art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. przez nieustosunkowanie się w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku do zarzutów apelacji oraz niewskazanie przyczyn, dla których zarzuty te "nie zasłużyły nie tylko na uwzględnienie, lecz nawet na wskazanie i wyjaśnienie podstaw ich nie uwzględnienia", 9) niezastosowanie art. 322 k.p.c.

W uzasadnieniu podstaw kasacyjnych skarżący wywiódł w szczególności, że podnoszone przez niego w toku procesu okoliczności wykazane przedłożonymi dokumentami przemawiają za tym, że rozwiązanie umowy o pracę przez pozwaną

miało charakter bezprawny i zostało podjęte z bezpośrednim zamiarem wyrządzenia powodowi szkody w postaci uniemożliwienia podjęcia pracy po dniu 18 listopada 2003 r. Pozwana miała pełną świadomość szkodliwości skutków swych działań dla sytuacji zawodowej powoda i podejmowała te działania z bezpośrednim zamiarem osiągnięcia tych skutków, zmierzających do wyrządzenia powodowi jak najdotkliwszej szkody, co wyczerpywało tym samym dyspozycję art. 415 k.c. A. H. jako osoba prywatna nie mógł przeszkodzić powodowi w znalezieniu nowej pracy, ale występując w roli prezesa zarządu wiodącej w regionie firmy ochroniarskiej, z której zwolnił powoda w trybie dyscyplinarnym, mógł wykorzystując ten fakt, uniemożliwić i w konsekwencji uniemożliwił powodowi podjęcie zatrudnienia. Za takie działania swego organu powinna odpowiadać pozwana Spółka. Skarżący podkreślił, że przyczyną niemożności wykonywania przez niego pracy w zawodzie pracownika ochrony było rozwiązanie z nim umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 k.p. i legitymowanie się przez niego świadectwem pracy wskazującym na rozwiązanie stosunku pracy w tym trybie. Z tego względu bezsporny jest związek przyczynowy pomiędzy zawinionym przez pozwaną, bezprawnym rozwiązaniem umowy o pracę a niemożnością podjęcia przez powoda pracy w zawodzie pracownika ochrony i utratą licencji ochroniarskich. Działanie pozwanej naruszało też liczne dobra osobiste powoda, w tym między innymi prawo do starania się o wcześniejszą emeryturę. Wobec powyższego roszczenie o zadośćuczynienie z tytułu naruszenia tych dóbr jest usprawiedliwione. Skarżący podniósł także, że wbrew ustaleniom Sądów obu instancji powód wykazał starania o podjęcie pracy nie tylko w zawodzie pracownika ochrony (zeznania świadków M. B. i B. W.), lecz spotykał się z odmową zatrudnienia z uwagi na treść świadectwa pracy wystawionego przez pozwaną, bądź z uwagi na działania podejmowane przez prezesa zarządu pozwanej Spółki. Powód wniósł o uchylenie w całości wyroku Sądu Apelacyjnego i przekazanie sprawy temu Sądowi do ponownego rozpoznania.

Sąd Najwyższy wziął pod uwagę, co następuje:

Skarga jest uzasadniona, gdyż w pierwszym rzędzie trafne okazały się powołane w niej zarzuty dotyczące obrazy prawa procesowego (art. 378 § 1 i art. 382 k.p.c.) w kontekście zarzutów naruszenia art. 415 i 416 k.c. Sąd Apelacyjny nie poczynił bowiem, własnych ustaleń w zakresie podstawy faktycznej zgłoszonego

powództwa i w tej mierze oparł się całkowicie na szczątkowych i niepełnych ustaleniach Sądu Okręgowego. Tymczasem Sąd pierwszej instancji w rzeczywistości nie rozpoznał istoty sprawy. Warunkiem rozpoznania istoty sprawy przez sąd jest bowiem w pierwszej kolejności ocena zakresu przedmiotowego powództwa, a więc analiza żądania powoda (spełnienia jakiego konkretnego świadczenia i na jakiej podstawie faktycznej się domaga). W ostatecznym sprecyzowaniu żądań pozwu w piśmie procesowym z dnia 3 lipca 2009 r. (data prezentaty biura podawczego, k. 505) powód oświadczył, że dochodzi "łącznej kwoty 200.000,00 zł" (zamiast żądanej uprzednio kwoty 244.000 zł), przy czym wyjaśnił, iż "zarobki uzyskane przez powoda z tytułu wykonywanego w tym okresie zatrudnienia, oraz drobne sumy otrzymywane przez niego z tytułu dorywczo podejmowanych prac zostały uwzględnione przy ustalaniu kwoty dochodzonego w niniejszym procesie odszkodowania i zadośćuczynienia". Tak więc w tym piśmie powód ograniczył wysokość łącznej kwoty dochodzonej od pozwanej Spółki z 244.000 zł do 200.000 zł, lecz nie wyjaśnił, jakie konkretnie roszczenia (z jakiego tytułu) są objęte tą kwotą. Powód pierwotnie (w pozwie wniesionym w maju 2007 r.) żądał zasądzenia od strony pozwanej kwoty będącej wynikiem iloczynu 5.000 zł i liczby miesięcy kalendarzowych, jakie upłynęły od dnia rozwiązania umowy o pracę do dnia wytoczenia powództwa. Z kolei, w piśmie procesowym z dnia 5 stycznia 2009 r. (k. 258) powód wyraźnie zaznaczył, że domaga się od pozwanej Spółki zapłaty łącznie kwoty 244.000 zł, na którą składają się następujące kwoty: 1) 25.600 zł - tytułem utraconych zarobków w wysokości średniej krajowej za okres od listopada 2003 r. do 27 lipca 2004 r., 2) 82.800 zł - tytułem utraconej średniej miesięcznej krajowej pomniejszonej o świadczenie przedemerytalne za okres od 28 lipca 2004 r. do lipca 2007 r., 3) 15.000 zł - tytułem odprawy w związku z likwidacją zakładu pracy, 4) 15.000 zł - tytułem odszkodowania za skrócenie okresu wypowiedzenia, 5) 55.623 zł - tytułem nie opłaconych składek na ubezpieczenia społeczne za okres 57 miesięcy i 6) 50.000 zł - tytułem zadośćuczynienia za krzywdy moralne, w tym za pozbawienie powoda prawa do wcześniejszej emerytury. Z treści powyższego pisma wynika więc, że powód dochodził od pozwanej Spółki spełnienia różnych świadczeń odszkodowawczych w następstwie



stwierdzenia przez sąd niezgodnego z prawem rozwiązania z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia dokonanego przez pozwaną Spółkę.

Dopuszczalność kierowania takich roszczeń wobec pracodawcy jest skutkiem wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 27 listopada 2007 r., SK 18/05 (Dz.U. Nr 225, poz. 1672; OTK-A nr 10, poz. 128; PiP 2008 nr 12, s. 126, z glosą A. Musiał), w którym stwierdzono, że art. 58 w związku z art. 300 k.p. rozumiany w ten sposób, iż wyłącza dochodzenie innych niż określone w art. 58 Kodeksu pracy 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. Po wyroku Trybunału Konstytucyjnego Sąd Najwyższy podjął szereg rozstrzygnięć zawierających wykładnię przepisów dotyczących dochodzenia takich roszczeń odszkodowawczych, a tym samym wyznaczających zakres niezbędnych ustaleń faktycznych i ocen prawnych w sprawach o takie roszczenia. W szczególności w wyroku z dnia 25 lutego 2009 r., II PK 164/08 (OSNP 2010 nr 19-20, poz. 227) Sąd Najwyższy przyjął, że niezgodność z prawem (bezprawność) rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę pracownik może wykazać wyłącznie przez powództwo przewidziane w Kodeksie pracy (o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne, o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie), wniesione z zachowaniem odpowiedniego terminu (art. 264 k.p.). Bez wytoczenia takiego powództwa pracownik w żadnym innym postępowaniu nie może powoływać się na bezprawność rozwiązania umowy o pracę jako na przesłankę roszczeń odszkodowawczych przewidzianych w Kodeksie cywilnym. W tym zakresie wyrok sądu pracy stwierdzający, że rozwiązanie z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pozwaną było niezgodne z prawem, oznacza niewątpliwie wykazanie bezprawności zachowania pozwanej.

Jednakże, dochodząc odszkodowania w wysokości przewyższającej limit z art. 58 k.p. pracownik musi udowodnić wszystkie przesłanki odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy, a więc bezprawność, winę, szkodę i związek przyczynowy, w tym w szczególności rozmiar szkody poniesionej w związku z niezgodnym z prawem rozwiązaniem z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 12 sierpnia 2009 r., II PZP 8/09, LEX nr 529760). Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 28 stycznia 2009 r., I PK

135/08 (OSNP 2010 nr 15-16, poz. 188), 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 rozwiązywaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia (por. też wyrok z dnia 18 sierpnia 2010 r., II PK 28/10, niepublikowany). Pracownik obowiązany jest wykazać wszystkie przesłanki odpowiedzialności pracodawcy wynikające z art. 415 k.c. Co do zasady szkodą jest utrata zarobku, który pracownik uzyskałby, gdyby umowa o pracę nie została rozwiązana. Na pracowniku ciąży obowiązek przeciwdziałania powiększeniu szkody, co oznacza, że powinien po rozwiązaniu stosunku pracy wykazać aktywność w poszukiwaniu nowego zatrudnienia, a brak takiej aktywności podlega uwzględnieniu jako przyczynienie się do powstania szkody. Przyjmując ogólnie akceptowane pojęcie szkody jako różnicy między aktualnym stanem majątku wierzyciela a stanem hipotetycznym, który by istniał, gdyby zobowiązanie zostało prawidłowo wykonane, szkodą będzie zasadniczo utrata zarobku, który pracownik uzyskałby gdyby umowa nie została rozwiązana a na jej poczet zalicza się odszkodowanie uzyskane na podstawie przepisów Kodeksu pracy. Podobnie w wyroku z dnia 22 czerwca 2010 r., I PK 38/10 (LEX nr 653652) Sąd Najwyższy uznał, że pracownik upatrujący szkody w utracie 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 niezyskania 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 kontekście przedstawionej wykładni podstawową kwestią była ocena winy pracodawcy, a w szczególności, czy jego działania polegały na zamierzonym (umyślnym) naruszeniu przepisów o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Chodzi więc przede wszystkim o winę "w rozwiązaniu umowy o

pracę", a nie o winę w "uniemożliwieniu podjęcia nowego zatrudnienia" (ta podlega ocenie w dalszej kolejności w zakresie rozważenia rozmiaru szkody). Oczywiście wina pracodawcy jako osoby prawnej polega na winie jej organu (art. 416 k.c.), a tę należy ocenić jako winę osób fizycznych wchodzących w skład tego organu (podejmujących czynności z zakresu prawa pracy - art. 3<sup>1</sup> k.p.). Jeśli chodzi o organ jednoosobowy (np. jednoosobowy zarząd spółki kapitałowej), to jego winę należy ocenić tak, jak winę osoby fizycznej (por. też wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 października 1972 r., I CR 177/72, OSNCP 1973 nr 10, poz. 171, PiP 1975 nr 7, s. 168, z glosą B. Lewaszkiewicz-Petrykowskiej). W tym zakresie Sądy obu instancji nie poczyniły praktycznie żadnych ustaleń faktycznych i ocen prawnych, a więc stwierdzenie braku winy pracodawcy w bezprawnym rozwiązaniu z powodem umowy o pracę jest bezpodstawne (co najmniej przedwczesne). To zaś otwiera drogę do oceny dalszych zarzutów skargi.

Należy też zwrócić uwagę, że poszczególne roszczenia wymienione przez powoda w piśmie procesowym z dnia 5 stycznia 2009 r. obejmują różne rodzaje szkód. Każda z nich oparta jest na innych podstawach faktycznych oraz innych przesłankach prawnych odpowiedzialności odszkodowawczej (co do rodzajów szkód podlegających naprawieniu w ramach utraconych korzyści por. w szczególności uzasadnienie uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 15 października 2008 r., II PZP 10/08, OSNP 2009 nr 9-10, poz. 112). Ta kluczowa kwestia - z punktu widzenia oceny zasadności powództwa - została pominięta przez Sąd pierwszej instancji. Obowiązkiem Sądu była ocena, czy w świetle zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, roszczenie powoda o zapłatę każdej z poszczególnych kwot wskazywanych przez niego jako szkoda miało uzasadnienie faktyczne i prawne. Przykładowo można zauważyć, że odrębnie należało ocenić, czy powód poniósł szkodę majątkową w postaci utraty prawa do odprawy w związku z likwidacją zakładu pracy, czy też (w tym samym czasie) szkodę w postaci utraconych, comiesięcznych zarobków, choćby z tego względu, iż obydwa te roszczenia wzajemnie się wykluczają. Uwzględnienie roszczenia o zapłatę odszkodowania za utratę zarobków, które powód mógłby otrzymywać, gdyby kontynuował zatrudnienie w pozwanej Spółce (po rozwiązaniu umowy o pracę), siłą rzeczy wyklucza roszczenia o zapłatę odszkodowania z tytułu skrócenia

okresu wypowiedzenia i odszkodowania należnego z powodu likwidacji zakładu pracy. O ile w przypadku odszkodowania za utracone zarobki jako podstawę faktyczną tego roszczenia zakłada się istnienie (kontynuację) stosunku pracy, gdyby nie doszło do wadliwego rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę, o tyle roszczenia odszkodowawcze z tytułu skrócenia okresu wypowiedzenia i z tytułu likwidacji zakładu pracy opierają się na założeniu, iż stosunek pracy uległby zakończeniu z przyczyn nie dotyczących pracownika (w takiej sytuacji pracownik i tak nie mógłby kontynuować zatrudnienia a w konsekwencji liczyć na przychód w postaci wynagrodzenia za pracę).

W odniesieniu do roszczeń zgłoszonych przez powoda w piśmie procesowym z dnia 5 stycznia 2009 r., opartych na przedstawionych okolicznościach faktycznych, Sąd pierwszej instancji nie ocenił, jakich w rzeczywistości świadczeń odszkodowawczych powód domagał się od pozwanej Spółki oraz, w jakiej wysokości (wobec ogólnie określonego ograniczenia powództwa). W tej sytuacji nie można stwierdzić, jaki był w gruncie rzeczy zakres przedmiotowy rozstrzygnięcia, na mocy którego Sąd pierwszej instancji oddalił powództwo. Skoro nie było wiadomo, co było przedmiotem wyroku Sądu pierwszej instancji, to - stosownie do art. 386 § 4 k.p.c. - należało uchylić zaskarżony apelacją powoda wyrok przekazać sprawę Sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania.

W tym stanie rzeczy trafne okazały się zarzuty skargi kasacyjnej dotyczące naruszenia art. 378 § 1, art. 382 i art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c., a także art. 415 i 416 k.c. Rozważanie pozostałych zarzutów jest przedwczesne. Wobec tego Sąd Najwyższy uchylił wyroki Sądów obu instancji i przekazał sprawę Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania oraz orzeczenia o kosztach postępowania apelacyjnego i kasacyjnego (art. 398<sup>15</sup> § 1 i art. 108 § 2 k.p.c.).