



Sygn. akt I PK 193/11

**WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 23 maja 2012 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Bogusław Cudowski (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Zbigniew Myszka

SSN Jolanta Strusińska-Żukowska

w sprawie z powództwa M. P.
przeciwko A.-P. Spółce z o. o.
o odszkodowanie i zadośćuczynienie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 23 maja 2012 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych
z dnia 15 lutego 2011 r.,

**oddala skargę kasacyjną nie obciążając powódki kosztami
postępowania kasacyjnego.**

Uzasadnienie

Powódka domagała się od pozwanej zadośćuczynienia za wyrządzoną krzywdę związaną z rozwiązaniem z nią umowy o pracę z naruszeniem przepisów w zakresie konsultacji związkowej w kwocie 20.000 zł, odszkodowania z tytułu strat poniesionych na skutek ustania stosunku pracy, które wiązały się z brakiem wystarczających dochodów w kwocie 10.000 zł oraz odszkodowania z tytułu naruszenia jej prawa do ochrony danych osobowych w kwocie 10.000 zł. W odpowiedzi na pozew pozwana podniosła m. in. zarzut przedawnienia.

Wyrokiem z 30 września 2010 r. Sąd Rejonowy oddalił powództwo. Sąd Rejonowy ustalił między innymi, że powódka zatrudniona była u pozwanej na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od 1 czerwca 2004 r. do 31 stycznia 2006 r. na stanowisku salowej (została przejęta ze Szpitala Miejskiego w D. w trybie art. 23¹ k.p.).

Umowa rozwiązała się na skutek nieprzyjęcia przez powódkę nowych warunków płacy, określonych w wypowiedzeniu zmieniającym z 17 października 2005 r. Wskutek odwołania powódki w Sądzie Rejonowym toczyły się postępowania m. in. o uznanie wypowiedzenia warunków umowy za bezskuteczne. Wyrokiem częściowym z 3 kwietnia 2006 r. zasądzone na rzecz powódki odszkodowanie w kwocie 880,50 zł, oddalając powództwo w pozostałej części. Apelacja pozwanej została oddalona. Sądy obu instancji uznały, że pozwana nie wykazała zasadności wypowiedzenia, ponieważ nie przedstawiła regulaminu wynagradzania i wynikających z niego nowych warunków płac, przez co nie można było zweryfikować jej twierdzeń.

Powódka 13 lutego 2006 r. po nieudanych próbach znalezienia pracy, zarejestrowała się jako bezrobotna z prawem do zasiłku. Do sierpnia 2006 r. uzyskiwała go w kwocie łącznej 3.751,40 zł (ok. 535 zł na miesiąc). Wielkość zasiłku, a później brak dochodów spowodował zadłużenie mieszkania i egzekucję komorniczą. W tym okresie rodzina powódka (jej córka i mąż) utrzymywała się z renty A. P. w kwocie 708 zł netto. Szkoda w ocenie powódki występowała przez okres 13 miesięcy od chwili rejestracji w PUP. Żądanie zasądzenia zadośćuczynienia powódka uzasadniała pogwałceniem godności pracowniczej

oraz stresem spowodowanym utratą pracy i dostatecznego zarobku. Naruszenie godności pracowniczej wynikać miało z niepoinformowania jej o zamierzeniach pozwanej wobec pracowników po przejęciu oraz brakiem konsultacji związkowej. Roszczenie o odszkodowania za naruszenie danych osobowych powódka opierała na fakcie oddawania zwolnień lekarskich nieformalnym zastępczyniom jej bezpośredniego przełożonego p. P. Kwestionowała uprawnienia tych osób tj. pań D. i B. do odbioru takich dokumentów, gdyż mogły się one zapoznać z danymi powódki. Zarzucała, że wskazane osoby zapoznawały się z jej „paskami zarobkowymi”.

W uzasadnieniu wyroku Sądu Rejonowego wskazano, że pozew złożono 19 grudnia 2009 r. Zdarzenia, które wywołały szkodę z tytułu rozwiązania umowy odnosiły się do 2006 r., jak i okresu późniejszego. Roszczenia ze stosunku pracy, mającego swe źródło w art. 471 k.c., należy badać w oparciu o art. 291 § 1 k.p. Wymagalność w oparciu o twierdzenia powódki istniała, gdy ponosiła lub miała ponieść określone wydatki. Ponieważ nie przywołała konkretnych zdarzeń z okresu 19 grudnia 2006 r. – 18 lutego 2007 r., a pozostałe wystąpiły w okresie wcześniejszym niż 3 lata przed złożeniem pozwu, można stwierdzić przedawnienie całości roszczenia o zapłatę odszkodowania z tytułu rozwiązania umowy w kwocie 10.000 zł.

Dalej stwierdzono, że niezbędnym wymogiem uzyskania odszkodowania uzupełniającego jest wina, związek przyczynowy pomiędzy rozwiązaniem umowy a szkodą oraz sama szkoda. Te elementy winna wykazać powódka. W ocenie Sądu brak nowego zatrudnienia po rozwiązaniu umowy nie jest normalnym skutkiem wypowiedzenia zmieniającego. Również kwota, jakiej powódka się domagała nie została wykazana. Ponoszenie zwykłych wydatków związanych z utrzymaniem i to w bliżej nieokreślonej przyszłości nie może obciążać pracodawcy. Zgoda na rozwiązanie umowy i zasiłek dla bezrobotnych należy też traktować jako, z jednej strony przyczynienie się do powstania szkody, z drugiej okoliczność obniżającą jej wysokość. Wypowiedzenie zmieniające zostało powódce doręczono po upływie 1-roku od jej przejęcia w trybie art. 23¹ k.p., nie naruszało więc art. 241⁸ k.p.

Sąd na mocy art. 471 k.c. w związku z art. 300 i 291 k.p. oddalił powództwo o odszkodowanie z tytułu rozwiązania umowy. Sąd uznał, że oddaleniu podlega również powództwo o zadośćuczynienie. Możliwość wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę (czy jej warunków) jest prawnie dopuszczalna. Pozwana nie może więc ponosić skutków poczucia zagrożenia zwolnieniem. Pracodawca nie dokonywał wobec powódki kroków, które odnosiłyby się do jej sfery prywatności. Przyczyny leżały wyłącznie po stronie pracodawcy. Twierdzenia o naruszeniu godności pracowniczej są typowo subiektywne. Pracodawca nie miał obowiązku powiadomienia powódki o zamiarze wypowiedzenia z wyprzedzeniem.

Odnosząc się do roszczenia o odszkodowanie z tytułu naruszenia ustawy o ochronie danych osobowych Sąd I Instancji wskazał, że brak jest dowodów potwierdzających twierdzenia powódki. Powódka powinna była wykazać również szkodę i związek przyczynowy, czego nie uczyniła. Co więcej, nawet nie potwierdziła jej istnienia. Przekazywanie zwolnień lekarskich współpracownikom nie było obowiązkiem powódki, dokumenty mogła oddać pracodawcy w inny sposób (np. przesać pocztą). Samo zapoznawanie się przez współpracowników z dokumentami dotyczącymi powódki nie rodzi odpowiedzialności odszkodowawczej.

Powyższy wyrok apelacją zaskarżyła powódka.

Sąd Okręgowy w K. wyrokiem z 15 lutego 2011 r. oddalił apelację. W uzasadnieniu podniesiono, że materialnoprawną podstawą roszczeń powódki są przepisy prawa cywilnego. W szczególności powódka w oparciu o te przepisy dochodzi odszkodowania w związku z naruszającym przepisami wypowiedzeniem zmieniającym z 17 października 2005 r. Powódka odwołując się od tego wypowiedzenia uzyskała korzystne dla siebie rozstrzygnięcie, mocą którego w trybie art. 47¹ k.p. zasądzono na jej rzecz odszkodowanie. Dochodzenie przez powódkę dalszego odszkodowania w trybie przepisów cywilnych wymagało wykazania bezprawności w rozumieniu art. 415 k.c., ewentualnie art. 471 k.c.

Z powołaniem się na uchwałę SN z 18 czerwca 2009 r. I PZP 2/09 stwierdzono, że powódce nie służyło prawo do odszkodowania na podstawie przepisów kodeksu cywilnego ponad odszkodowanie przysługujące jej na podstawie art. 45 k.p. w związku z art. 42 § 1 k.p. w związku z art. 47¹ k.p.

Niezależnie od powyższego Sąd Rejonowy słusznie zwrócił uwagę na brak cech deliktu w działaniu pracodawcy, który z uchybieniem przepisów o konsultacji związkowej dokonał wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy powódki.

Sąd Rejonowy zasadnie też przyjął przedawnienie roszczenia. Roszczenie jest wywodzone z faktu rozwiązania z powódką umowy o pracę, do którego doszło 31 stycznia 2006 r. Zatem z tą datą należy wiązać termin wymagalności roszczenia. Roszczenie to jako uzupełniające odszkodowanie z art. 47¹ k.p., tj. roszczenie ze stosunku pracy i z nim związane podlega reżimowi przedawnienia z art. 291 k.p. Skoro termin wymagalności roszczenia powódki przypadał na dzień 31 stycznia 2006 r., upłynął on 31 stycznia 2009 r. W dacie wytoczenia powództwa, tj. 19 grudnia 2009 r. roszczenie było przedawnione. Nawet gdyby przyjmować reżim przedawnienia z prawa cywilnego, to dla podnoszonej przez powódkę odpowiedzialności deliktowej pozwanego, wynosiłby on zgodnie z art. 442¹ k.c. trzy lata, licząc od daty rozwiązania umowy o pracę, tj. 31 stycznia 2006 r.

Za przedawnione uznano także roszczenie o zadośćuczynienie. Oparte na art. 445 k.c. roszczenia podlegają przedawnieniu z art. 442¹ k.c. Naruszenie godności osobistej i stres spowodowany utratą pracy powódka wiąże z decyzją pozwanego o wypowiedzeniu zmieniającym, które stało się skuteczne 31 stycznia 2006 r. Z tą datą należy wiązać termin wymagalności roszczenia, który upłynął 31 stycznia 2009 r., a zatem przed wytoczeniem powództwa.

Ponadto, stwierdzono, że wypowiedzenie warunków pracy i płacy pracownikowi jest prawnie dopuszczalne i nie można z tego uprawnienia pracodawcy wywodzić tezy o pogwałceniu godności pracowniczej oraz odpowiedzialności pracodawcy za stres pracownika spowodowany rozwiązaniem z nim stosunku pracy. Nie można przypisać pracodawcy winy za stres pracownika spowodowany nieakceptowaną przez niego zmianą warunków zatrudnienia, tudzież subiektywnie odczuwalnym poczuciem zagrożenia zwolnieniem z pracy. Brak winy pracodawcy w rozumieniu art. 415 k.c., uzasadniałby oddalenie powództwa w tym względzie.

Podobnie też oceniono rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego w przedmiocie zarzucanego naruszenia ustawy o ochronie danych osobowych. Obowiązkiem

powódki w świetle przepisów o usprawiedliwianiu nieobecności w pracy było przekazywanie zwolnień lekarskich pracodawcy (jego właściwemu organowi), i to rzeczą powódki było przestrzeganie tej zasady. Brak zatem podstaw do przypisania w tym względzie odpowiedzialności pracodawcy w rozumieniu art. 415 k.c.

Niezależnie od tego powódka dochodzi swojego roszczenia pozwem z 19 grudnia 2009 r. wywodząc go z faktów zaistniałych w czasie trwania stosunku pracy, który ustał 31 stycznia 2006 r., a zatem z uchybieniem terminu z art. 442¹ k.c.

Skargę kasacyjną od wyroku złożyła powódka. Wyrok zaskarżyła w całości, zarzucając: 1) niewłaściwe zastosowanie art. 442¹ k.c. w związku z art. 300 k.p. polegającym na przyjęciu przez Sąd Okręgowy stanowiska, że w sprawie upływ okresu przedawnienia powinien być liczony od daty rozwiązania umowy o pracę, 2) błędną wykładnię art. 415 k.c. w związku z art. 300 k.p., polegającą na przyjęciu przez Sąd, że w działaniu pracodawcy brak cech deliktu, 3) niewłaściwe zastosowanie art. 415 k.c. i przyjęcie, że w sprawie nie zachodzą przesłanki uzasadniające odpowiedzialność pozwanego, gdy ze stanu faktycznego wynika, że spełnione są wszystkie elementy uzasadniające taką odpowiedzialność, a więc bezprawność działania, szkoda i związek przyczynowy pomiędzy działaniem pozwanej a powstaniem szkody.

Jako okoliczność uzasadniająca przyjęcie skargi do rozpoznania wskazano na potrzebę wykładni budzącej poważne wątpliwości przepisu art. 442¹ k.c. co do zagadnienia, czy dla rozpoczęcia biegu trzyletniego okresu przedawnienia przewidzianego tym przepisem konieczne jest stwierdzenie bezprawności działania pracodawcy w trybie art. 45 k.p.

Wniesiono także o uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego w całości i przekazanie do ponownego rozpoznania temu Sądowi i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i orzeczenie co do istoty sprawy poprzez uwzględnienie powództwa w całości i zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda zwrotu kosztów postępowania.

W uzasadnieniu skargi podniesiono w szczególności, że powódka uzyskała wiedzę o osobie obowiązanej do naprawienia szkody po wydaniu przez Sąd

Rejonowy wyrok stwierdzającym bezprawność działania pracodawcy. Wyrok, który ma zasadnicze znaczenie dla oceny przesłanek dochodzonych roszczeń odszkodowawczych wydany został w 21 grudnia 2006 r., a powództwo w niniejszej sprawie wniesione zostało w 19 grudnia 2009 r.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Dochodzone przez powódkę roszczenia związane były z rozwiązaniem stosunku pracy wskutek nieprzyjęcia proponowanych warunków płacy (zadośćuczynienie). Naruszenie danych osobowych miało zaś być podstawą dochodzonego od pracodawcy odszkodowania.

Zasadniczą kwestią w dochodzeniu roszczeń odszkodowawczych jest określenie ich materialnoprawnej podstawy. Powódka kwestionując zgodność z prawem wypowiedzenia zmieniającego uzyskała odszkodowanie przewidziane w przepisie art. 47¹ k.p. Natomiast dochodzone w sprawie roszczenia mogły być oparte na przepisach kodeksu cywilnego o czynach niedozwolonych (art. 415 i nast. k.c.) lub przepisach o odpowiedzialności kontraktowej (art. 471 i nast. k.c.). Mając na uwadze podniesione w skardze kasacyjnej zarzuty należało przyjąć, że strona powodowa opiera swoje roszczenia o przepisy o czynach niedozwolonych (art. 415 k.c.).

W skardze kasacyjnej podniesiony został zarzut naruszenia art. 442¹ k.c. Sąd Okręgowy przyjął bowiem, że 3 letni termin przedawnienia należy wiązać z datą dokonania wypowiedzenia zmieniającego. W tej kwestii wypowiedział się niejednokrotnie Sąd Najwyższy. W wyroku z dnia 25 lutego 2009 r., II PK 164/08 (OSNP 2010, nr 19-20, nr 227) stwierdzono, 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. Identyczne stanowisko

zostało zaprezentowane w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 4 listopada 2010 r., II PK 112/10 (LEX nr 707870). Tak więc rozstrzygnięcie problemu przedawnienia roszczeń cywilnych nie było prawidłowe. Termin przedawnienia powinien bowiem być liczony od daty wyroku stwierdzającego bezprawność wypowiedzenia zmieniającego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 listopada 2011 r., II PK 60/11 (niepublikowany). Tym samym zarzut naruszenia przepisu art. 442¹ k.c. okazał się uzasadniony.

Gdyby oddalenie roszczeń cywilnoprawnych powódki było uzasadnione jedynie upływem terminu przedawnienia, to zaskarżony wyrok musiałby zostać uchylony. Sądy obu instancji nie ograniczyły się jednak, jak błędnie twierdzi skarżąca, do stwierdzenia, że roszczenia uległy przedawnieniu.

Kolejnym zagadnieniem jest dopuszczalność dochodzenia roszczeń odszkodowawczych na podstawie przepisów kodeksu cywilnego. Zasadniczo należy przyjąć, że dokonanie wypowiedzenia z nieuzasadnionej przyczyny lub z naruszeniem przepisów o wypowiedaniu nie uzasadnia automatycznie roszczeń uzupełniających (por. uchwałę 7 sędziów Sądu Najwyższego z dnia 18 czerwca 2009 r., I PZP 2/09, OSNP 2101, nr 1-2, poz. 1 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 stycznia 2007 r., III PK 91/06, LEX nr 948793). Także Trybunał Konstytucyjny orzekł w wyroku z dnia 18 października 2005 r., SK 48/03 (OTK-A 2005, nr 9, poz. 101), że art. 47¹ k.p. jest zgodny z art. 64 ust. 2 i art. 32 ust. 1 Konstytucji RP oraz nie jest niezgodny z art. 77 ust. 1 Konstytucji.

Nie wynika jednak z powyższego, że w razie wystąpienia przesłanek z art. 415 k.c. wyłączona jest odpowiedzialność deliktowa pracodawcy. W wyroku z dnia 4 listopada 2010 r., II PK 112/10 (LEX nr 707870) Sąd Najwyższy przyjął, że jeżeli zachowanie pracodawcy stanowi delikt, z którego wynika szkoda, to odpowiedzialność ta nie może być wyłączona. Obejmuje bezprawność szerszą niż określona w prawie pracy i wobec jej samodzielnej oraz odrębnej regulacji nie jest uprawnione stwierdzenie, że jest wyłączona przez przepisy czy zasady prawa pracy. Nie oznacza to jednak, że każdorazowo możliwy będzie zabieg (kumulacja) albo alternatywna odpowiedzialność na podstawie art. 45 k.p. oraz na podstawie art. 415 k.c. Pogląd ten nie koliduje z wyżej powołaną uchwałą Sądu Najwyższego, gdyż odnosi się ona tylko do bezprawności zachowania pracodawcy określonej w

prawie pracy. Tym samym nie jest wyłączona możliwość samodzielnego stosowania art. 415 k.c.

W związku z powyższym konieczne było rozstrzygnięcie o spełnieniu (udowodnieniu) przesłanek odpowiedzialności odszkodowawczej z art. 415 k.c. Sąd drugiej instancji wyraźnie stwierdził (ustalił) brak winy pracodawcy zarówno w związku rozwiązaniem umowy o pracę, jak i naruszenia ustawy o ochronie danych osobowych. Należy w tym miejscu wyraźnie podkreślić, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że odpowiedzialność pracodawcy na podstawie art. 415 k.c. jest możliwa jedynie w przypadku szczególnie kwalifikowanego zachowania pracodawcy polegającego na zamierzonym (umyślnym) naruszeniu przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 28 stycznia 2009 r., I PK 135/08, OSNP 2010, nr 15-16, poz. 188, z dnia 18 sierpnia 2010 r., II PK 28/10, niepublikowany, czy z dnia 11 czerwca 2003 r., I PK 273/02, OSNP 2004, nr 16, poz. 279).

Ustalenie przez Sąd drugiej instancji w sprawie braku winy pracodawcy oraz szkody powódki ma charakter faktyczny. Stąd jego kwestionowanie w skardze kasacyjnej jest możliwe jedynie poprzez zarzuty naruszenia prawa procesowego, czego w tym przypadku nie uczyniono.

Na podstawie powyższego można stwierdzić, że z braku przesłanki winy pracodawcy roszczenia powódki nie mogłyby zostać uwzględnione. W tym stanie rzeczy problem przedawnienia nie miał wpływu na rozstrzygnięcie. Pomimo błędnego przyjęcia liczenia terminu przedawnienia zaskarżony wyrok Sądu Okręgowego odpowiada prawu.

Z tych względów orzeczono jak w sentencji wyroku.