

Sygnatura akt IV Pa 9/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 kwietnia 2014r.

Sąd Okręgowy we Włocławku IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie :

Przewodniczący: SSO Małgorzata Paździńska /spr./

Sędziowie: SO Hanna Wujkowska

SO Regina Duda – Marciszewska

Protokolant: st. Sekretarz Karolina Płaczekiewicz

po rozpoznaniu w dniu 09 kwietnia 2014 r. we Włocławku

na rozprawie

sprawy z powództwa Z. D.

przeciwko (...)E. K.M. C.Spółka Jawna z siedzibą w (...), M. C.i E. K.

o odszkodowanie

na skutek apelacji pozwanej M. C.

od wyroku Sądu Rejonowego we Włocławku - IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 21 października 2013r. sygn. akt IV P 81/13

(...)

1. zmienia zaskarżony wyrok w całości i oddala powództwo,
2. zasądza od powoda Z. D.na rzecz pozwanej M. C.kwotę 2 730,- zł (dwa tysiące siedemset trzydzieści złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu za obie instancje,
3. kosztami sądowymi od uiszczenia których powód był zwolniony z mocy prawa obciąża Skarb Państwa.

Sygn. akt IV Pa 9/14

UZASADNIENIE

Z. D.wystąpił na drogę sądową przeciwko (...)E. K.M. C.Spółce jawnej oraz przeciwko M. C.i E. K., jako wspólnikom spółki domagając się zasądzenia nakazem zapłaty, aby pozwane zapłaciły solidarnie na rzecz powoda kwotę 45.144,16zł (precyzując na rozprawie, że kwota ta wyrażona jest w wartości netto), a w przypadku wniesienia sprzeciwu przez stronę pozwaną wniósł o zasądzenie na swoją rzecz od pozwanych solidarnie wskazanej wyżej kwoty.

Pozwana M. C.działając przez pełnomocnika procesowego w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa.

Pozwana (...)E. K.M. C. Spółka Jawna w odpowiedzi na pozew wniesionej przez współniczkę M. C.w trybie art. 44 ksh również wniosła o oddalenie powództwa.

E. K. w toku postępowania działając zarówno jako pozwana oraz jako wspólnik pozwanej Spółki uznawała powództwo.

Wyrokiem z dnia 21 października 2013r. Sąd Rejonowy we Włocławku IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zasądził na rzecz powoda Z. D.od pozwanych (...)E. K.M. C.Spółki jawnej z siedzibą w miejscowości P.oraz M. C.i E. K.solidarnie kwotę 45.144,16zł (czterdzieści pięć tysięcy sto czterdzieści cztery złote szesnaście groszy) z tym zastrzeżeniem, że egzekucja z majątku pozwanych M. C.i E. K.może być prowadzona w przypadku gdy egzekucja z majątku pozwanego (...)E. K.M. C.Spółki jawnej z siedzibą w miejscowości P.okaże się bezskuteczna. Zasądzono również na rzecz powoda od pozwanych (...)E. K.M. C.Spółki jawnej z siedzibą w miejscowości P.oraz M. C.i E. K.solidarnie kwotę 1800zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. Nakazano pobrać na rzecz Skarbu Państwa- Sądu Rejonowego we Włocławku od pozwanych (...)E. K.M. C. Spółki jawnej z siedzibą w miejscowości P.oraz M. C.i E. K.solidarnie kwotę 2.258zł tytułem kosztów sądowych, od uiszczenia których powód był zwolniony z mocy pracy.

Podstawę podjętego rozstrzygnięcia stanowił ustalony przez Sąd Rejonowy następujący stan faktyczny sprawy

W dniu 1 września 2004 roku Z. D.nawiązał stosunek pracy z (...)E. K.M. C.spółką jawną w P..

Początkowo powód był zatrudniony na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony do dnia 30 listopada 2004 roku na stanowisku specjalisty do spraw handlu i marketingu w pełnym wymiarze czasu pracy. Po upływie okresu, na który umowa o pracę została zawarta podstawę zatrudnienia powoda stanowiła umowa o pracę zawarta na czas określony do dnia 31 maja 2005 roku, a następnie umowa o pracę na czas nieokreślony. W trakcie zatrudnienia powodowi powierzone zostały obowiązki dyrektora do spraw handlu i sprzedaży.

W 2011r. Z. D. otrzymywał wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 4000zł oraz premię uznaniową w kwocie 2400zł miesięcznie. Do wypłaty po potrąceniu wszelkich należności pozostawała kwota 4481,43zł netto miesięcznie. Od 01.07.2011r. wynagrodzenie powoda wynosiło 5000zł brutto miesięcznie, a premia uznaniowa 2600zł. Powyższe po potrąceniu składki na ubezpieczenie na życie w kwocie 48,80zł dawało go wypłaty kwotę 5318,02zł netto.

Premia była przyznawana każdemu z pracowników terenowych. Wysokość premii ulegała zmianie wraz ze zmianą wysokości wynagrodzenia zasadniczego, poza tym zmianom nie ulegała. O wysokości premii decydował M. C. (1)maż M. C., który posiadał pełnomocnictwo do działania w imieniu spółki. Wysokość premii była powiązana procentowo z wynagrodzeniem zasadniczym. Wysokość premii akceptowały współniczki Spółki (...) poprzez podpisanie przelewów dotyczących wypłaty wynagrodzenia.

Za styczeń 2012r. powód oprócz wynagrodzenia zasadniczego otrzymał premię w wysokości 2340zł. Premia została zmniejszona z uwagi na polecenie M. C.. E. K.zaakceptowała wysokość premii dla powoda, kierując się tym, by powód w ogóle wynagrodzenie otrzymał.

Na przestrzeni działalności spółki tylko jeden z pracowników- W. G. za jeden miesiąc pracy nie otrzymał premii. W czterech innych przypadkach mimo zakwestionowania premii dla pracowników ostatecznie premie te zostały im wypłacone.

W dniu 16.02.2013r. działająca w imieniu spółki (...) rozwiązała z powodem umowę o pracę oświadczając mu ustnie, że jest zwolniony i może nie kończyć wykonywanej dotychczas pracy.

Z. D. od powyższej decyzji pracodawcy wniósł odwołanie do Sądu Pracy – Sądu Rejonowego we Włocławku, w którym domagał się przywrócenia do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy oraz zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.

Wyrokiem z dnia 22 czerwca 2012r. wydanym w sprawie IV P 87/12 Sąd Rejonowy we Włocławku przywrócił powoda Z. D. do pracy w pozwanej spółce (...) na dotychczasowych warunkach pracy i płacy. Nadto zasądził od pozwanej spółki na rzecz powoda kwotę 5000zł brutto tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.

Podstawą faktyczną wydanego rozstrzygnięcia było ustalenie, iż oświadczenie pozwanej spółki dotyczące rozwiązania z powodem umowy o pracę było dotknięte dwoma zasadniczymi wadami formalnymi: niezachowaniem formy pisemnej oświadczenia i niewskazaniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę.

Apelacja pozwanej PPHU (...) została oddalona wyrokiem Sądu Okręgowego we Włocławku z dnia 21.11.2012r.

W toku postępowania sądowego w sprawie IV P 87/12 powód nie uzyskiwał żadnych dochodów. Z. D. nie podjął zatrudnienia pracowniczego. Nie szukał pracy z uwagi na wskazany w świadectwie tryb rozwiązania umowy o pracę.

W czerwcu 2012r. powód rozpoczął prowadzenie działalności gospodarczej w formie spółki prawa handlowego pod firmą (...) sp. z o.o. w miejscowości R.. Wspólnikami Spółki byli Z. D. i A. K. - brat żony pozwanego.

Spółka ta nie podjęła działalności handlowej. Działania wspólników koncentrowały się na pozyskaniu kontrahentów. Ostatecznie działalność spółki została zawieszona z uwagi na fakt, iż powód wraz z A. K. zdecydowali prowadzić dalszą działalność gospodarczą w ramach spółki jawnej pod firmą: (...) K.D..

W 2012r. spółki utworzone przez powoda nie przyniosły dochodu. Przychód z tytułu prowadzonej działalności na każdego ze wspólników wyniósł 99.017,50zł, zaś koszty uzyskania przychodu wyniosły 114.191,25zł. W rozliczeniu podatkowych za rok 2012r. została wykazana strata w wysokości 15.173,75zł na każdego ze wspólników.

Po rozwiązaniu umowy o pracę w dniu 16.02.2012r. Z. D. utracił źródło utrzymania. Do dnia 22 listopada 2013r., tj. do dnia zgłoszenia gotowości do pracy będącego wynikiem orzeczenia o przywróceniu go do pracy w pozwanej spółce (...) Z. D. nie uzyskiwał żadnych dochodów. Wraz z żoną i dwójką małoletnich dzieci pozostawał na utrzymaniu teściowej E. K..

W czerwcu 2012r. wraz z żoną zdecydował się na sprzedaż mieszkania stanowiącego ich majątek wspólny celem uzyskania środków finansowych na rozpoczęcie działalności gospodarczej.

Ostatecznie do sprzedaży mieszkania doszło w dniu 08.10.2012r.

Postanowieniem z dnia 20.09.2012r. Sądu Okręgowy w Toruniu wydanym w sprawie VI GC 129/12 prowadzonej na skutek pozwu E. K. przeciwko M. C. o rozwiązanie spółki (...) udzielił zabezpieczenia roszczenia uprawnionej E. K. w ten sposób, że unormował prawa i obowiązki stron na czas toczącego się postępowania poprzez ustanowienie łącznej reprezentacji spółki do wszystkich czynności sądowych i pozasądowych związanych z prowadzeniem działalności przez wspólniczki E. K. i M. C.

Po uprawomocnieniu się wyroku Sądu Rejonowego we Włocławku wydanego w sprawie IV P 87/12 w dniu 22.11.2012r. Z. D. zgłosił się w Spółce gotowość podjęcia pracy.

W odpowiedzi na powyższe został mu wyznaczony przez wspólniczkę M. C. termin stawiennictwa do pracy na dzień 30.11.2012r.

Jednocześnie do E. K. zostało skierowane pismo z dnia 27.11.2012r. w którym M. C. wniosowała o podjęcie uchwały wspólników w przedmiocie likwidacji stanowiska pracy dyrektora do spraw handlu i sprzedaży oraz kierownika do spraw logistyki/kierownika bazy a następnie rozwiązanie umów o pracę z osobami zatrudnionymi na tych stanowiskach. Powyższe M. C. uzasadniała faktycznym zakończeniem przez spółkę działalności gospodarczej.

W związku z tym pismem E. K. poinformowała powoda, że nie ma obowiązku stawienia się w siedzibie spółki do czasu, aż wspólnicy spółki wspólnie ustalą zakres obowiązków Z. D..

Z. D. stawił się w siedzibie Spółki w dniu 13.12.2012r. wówczas również nie został wyznaczony powodowi zakres obowiązków. Wspólniczka M. C. w rozmowie wskazała, że powód może przychodzić do pracy i przez 8 godzin „patrzeć w sufit”, czemu zaoponowała E. K..

Z uwagi na brak wzajemnego stanowiska wspólniczek spółki Z. D. nie świadczył pracy na rzecz spółki (...).

Na dzień 01.12.2012r. w magazynach (...) znajdowały się nasiona kukurydzy, nasiona rzepaku, pszenicy, nawozy, środki chemiczne i inne towary, których łączna wartość wynosiła około 208.926,80zł.

PPHU (...) od sierpnia 2012r. nie prowadziła działalności handlowej z uwagi na konflikt pomiędzy wspólniczkami.

Na przełomie listopada i grudnia 2012r. powód teoretycznie mógł zająć się sprzedażą towarów zgromadzonych w magazynach (...).

Miesięczne wynagrodzenia Z. D. liczone jak za ekwiwalent za urlop w listopadzie 2011r. wynosiło 5366,82zł netto, w grudniu 2011 r. 5366,82zł netto, a w styczniu 2012r. 5186,65zł netto.

Powyższy stan faktyczny w zakresie okoliczności istotnych dla rozpoznania sprawy w dużej części pozostawał w istocie bezsporny pomiędzy stronami.

Sąd Rejonowy zaakcentował, iż w szczególności poza sporem pozostawały okoliczności związane z rozwiązaniem z powodem umowy o pracę, a które wynikały z ustaleń Sądu Rejonowego we Włocławku dokonanych na gruncie sprawy IV P 87/12 prowadzonej na skutek pozwu powoda, w którym domagał się przywrócenia do pracy. Z ustaleń faktycznych poczynionych w powołanej sprawie wynikało, że pozwana spółka przy rozwiązywaniu umowy o pracę z powodem dopuściła się naruszenia podstawowych przepisów kodeksu pracy regulujących kwestię ustania stosunku pracy. Jak wynika z uzasadnienia wyroku wydanego w sprawie IV P 87/12 uwzględnienie żądania powoda było wynikiem stwierdzenia przez Sąd, że oświadczenie pracodawcy – PPHU (...) o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę dotknięte było dwoma zasadniczymi wadami formalnymi tj. niezachowaniem pisemnej formy oświadczenia oraz niewskazaniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę.

Nadto poza sporem pozostawał fakt, że powód po uprawomocnieniu się wyroku wydanego w sprawie IV P 87/12 zgłosił gotowość do podjęcia pracy w pozwanej Spółce.

Bezspornym pozostawał fakt, że powód mimo wyznaczonego terminu stawiennictwa, nie rozpoczął świadczenia pracy na rzecz pozwanej spółki. Strony w niniejszej sprawie przedstawiały dowody na okoliczność czy powód miał zamiar faktycznego podjęcia pracy i jakie były przyczyny nie podjęcia przez niego świadczenia pracy na rzecz spółki. W ocenie Sądu okoliczności te nie miały znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy, bowiem roszczenie powoda nie było warunkowane podjęciem pracy, tak jak to jest określone w art. 57 § 1 k.p. Sąd Rejonowy wskazał, że roszczenie powoda zgłoszone w niniejszej sprawie nie było oparte na treści powołanego przepisu, a tym samym to czy powód podjął pracę i czy zgłaszając gotowość do pracy miał faktycznie zamiar jej podjęcia nie wpływało na ocenę zasadności jego żądania. Niemniej wskazał, że powód po przywróceniu do pracy w skutek wyroku Sądu nie wykonywał żadnych czynności na rzecz pracodawcy, przy czym powyższe było wynikiem konfliktu pomiędzy wspólniczkami i uwikłania powoda w ten konflikt. Konflikt ten doprowadził do podjęcia przez E. K. inicjatywy celem rozwiązania spółki, czego wyrazem jest proces prowadzony przed Sądem Okręgowym w Toruniu prowadzony pod sygnaturą VI GC 129/12. W ramach tego postępowania postanowieniem z dnia 20.09.2012r. unormowano prawa i obowiązki stron – wspólniczek spółki poprzez ustanowienie łącznej reprezentacji do wszystkich czynności sądowych i pozasądowych związanych z prowadzeniem działalności przez wspólniczki E. K. i M. C. W świetle tego postanowienia podejmowanie wszelkich czynności związanych z prowadzeniem spraw spółki, także w zakresie spraw pracowniczych, wymagało zgody obu wspólniczek, co w istocie wykluczało skuteczność jakiejkolwiek inicjatywy podejmowanej przez jedną z nich. W obliczu tego konfliktu i sprzecznych poleceń wspólniczek powód nie rozpoczął świadczenia pracy na rzecz Spółki. Nie ma przy tym znaczenia fakt, która ze wspólniczek miała rację w kwestii konieczności określenia zakresu obowiązków powoda, co było przedmiotem korespondencji prowadzonej pomiędzy wspólniczkami. Z punktu widzenia powoda ważnym było

to by polecenie pracodawcy zostało wydane, a w istocie z uwagi na sprzeczność stanowiska wspólniczek, nie miało to miejsca.

Sąd Rejonowy podniósł, iż z punktu widzenia rozstrzygnięcia niniejszej sprawy istotne było to czy powód, mimo niekwestionowanego zaprzestania przez pozwaną spółkę działalności handlowej (przynajmniej w skali uprzednio prowadzonej) miał teoretyczną możliwość świadczenia pracy na rzecz spółki, co wiązało się z teoretyczną możliwością uzyskiwania przez niego wynagrodzenia w wysokości pobieranej przed rozwiązaniem umowy o pracę.

Odpowiedź na to zagadnienie w świetle zgromadzonego materiału była twierdząca. Wskazywało na to nie tylko zestawienie dotyczące towarów znajdujących się w magazynach pozwanej spółki na dzień 01.12.2012r. ale także twierdzenia samej pozwanej M. C., która w swoich zeznaniach podała, że powód miał możliwość na przełomie listopada i grudnia 2012r. zajmować się sprzedażą kukurydzy, której zapas posiadała pozwana, czy też środków ochrony roślin. Powyższe było zbieżne z twierdzeniami powoda, który wskazywał, że mimo świadomości, że działalność spółki nie będzie prowadzona, swój powrót do pracy wiązał z czynnościami dotyczącymi sprzedaży majątku, który w spółce pozostał, tj. towarów z magazynu, ale także samochodów i sprzętu komputerowego, jak również odzyskiwaniem należności spółki.

Te okoliczności wskazywały, że mimo zaprzestania w znacznej części działalności Spółki od sierpnia 2012r., czego wynikiem było także przejście pracowników spółki do innych utworzonych podmiotów gospodarczych powód miał możliwość świadczenia pracy na rzecz PPHU (...) w czasie kiedy faktycznie pozostawał bez pracy na skutek rozwiązania z nim umowy o pracę w dniu 16.02.2012r.

Powyższe prowadziło do wniosku, że powód w powyższym okresie za swoją pracę uzyskiwałby korzyści majątkowe w postaci wynagrodzenia za pracę. Spór stron dotyczył w niniejszej sprawie jakie były składniki tego wynagrodzenia i co winno zostać uwzględnione jako podstawa do wyliczenia szkody doznanej przez powoda.

W tym zakresie spór stron dotyczył przede wszystkim charakteru premii otrzymywanej przez powoda. Mając na uwadze zeznania przesłuchanych w sprawie świadków w szczególności M. C. (1) i M. P. oraz zeznania stron postępowania, jak również dokumenty w postaci regulaminu wynagradzania, a także dołączone do akt wiadomości mailowe (k. 179-180) Sąd Rejonowy podzielił stanowisko prezentowane przez M. C., że premia ta miała charakter uznaniowy. Powyższe jednak nie przesądzało kwestii czy premia ta winna być uwzględniana przy ustalaniu wysokości szkody, jaką powód poniósł z uwagi na rozwiązanie z nim umowy o pracę. Powód bowiem co było podkreślane nie dochodził w sprawie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, ale odszkodowania w wysokości korzyści, jakie mógłby osiągnąć, gdyby nie rozwiązano z nim umowy o pracę. Z tego punktu widzenia bardziej istotny jest nie tyle charakter omawianej premii, ale faktyczne warunki jej przyznawania. W tym zakresie z ustaleń poczynionych w sprawie na podstawie zarówno osobowych źródeł dowodowych, jak i dołączonych dokumentów, w tym w szczególności list płac powoda, jak i innych pracowników wynikało, że premia ta była w istocie stałym składnikiem wynagrodzenia. Wysokość tej premii była powiązana z wysokością wynagrodzenia w tym sensie, że ulegała podwyższeniu wraz ze wzrostem wynagrodzenia. Była przyznawana co miesiąc, w tej samej wysokości i jakkolwiek strona pozwana wskazywała, że była uzależniona od zadowolenie wspólników z osiągniętych przez spółkę wyników, to jednak na przestrzeni działalności spółki można było doszukać się jednego tylko przypadku, kiedy pracownik nie otrzymał premii (nie licząc obniżenia premii powodowi za styczeń 2012r. - tj. miesiąc poprzedzający rozwiązanie z nim umowy o pracę). Nadto wskazać należy, że premia ta nie była uzależniona od osiągniętych wyników. Wniosek taki nasuwa się stąd, że była ona wypłacana także w okresach urlopów wypoczynkowych pracowników, co znajduje odzwierciedlenie w listach płac, gdzie premia ta w poszczególnych miesiącach jest niezmienna, a niewątpliwie pracownicy z urlopów wypoczynkowych korzystali. Na uwagę zasługiwało także zaświadczenie wystawione przez M. C. dotyczące wynagrodzenia powoda za miesiące listopad 2012-styczeń 2013r., gdzie premia została uwzględniona przy obliczaniu wynagrodzenia powoda liczonego, jak ekwiwalent za urlop. Zaświadczenie to wskazuje, że także M. C. która zaświadczenie to podpisała, premię tę traktowała jako stały element wynagrodzenia pracownika.

Nadto w sprawie bezspornym pozostawał fakt, iż powód w toku postępowania prowadzonego postępowania w sprawie IV P 87/12 w czerwcu 2012r. rozpoczął prowadzenie działalności gospodarczej. Pierwotnie utworzył z A. K.spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością, a następnie w sierpniu 2012r. powołał z tym samym współnikiem spółkę jawną. W sprawie istotne było to czy powołane spółki przyniosły powodowi w okresie, za który domaga się odszkodowania dochód, który winien wówczas zostać odliczony od należnego powodowi odszkodowania. Z dokumentów dołączonych do akt sprawy, które potwierdzały zeznania powoda i świadka A. K.wynikało, że w 2012r. powód nie uzyskał z prowadzonej działalności dochodów, a wręcz przeciwnie rok ten zamknął się stratą, która po rozliczeniu na współników wyniosła ponad 15.000zł. Jakkolwiek spółka osiągała przychody łącznie na poziomie około 200.000zł, to jednak w związku z początkiem działalności koszty ich uzyskania były znacznie większe. Wpływu na ocenę omawianą kwestię nie miał podnoszony przez pozwaną M. C. fakt, iż dochody z kontraktów zawieranych w 2012r. spółka powoda miała zacząć osiągać dopiero w następnym roku, kiedy rozpocznie się sezon faktycznej sprzedaży towaru. Istotny był bowiem brak dochodów w okresie pozostawania przez powoda bez pracy, a z drugiej strony fakt, iż powód nie oczekiwał biernie na zakończenie procesu, a podjął czynności, które jego szkodę wynikłą z utraty pracy w przyszłości mogły zminimalizować.

Reasumując powyższe rozważania Sąd I Instancji wskazał, że istotne okoliczności sprawy w dużej części nie były objęte sporem stron. Spór ten dotyczył w istocie pobocznych kwestii, które w gruncie rzeczy dla rozstrzygnięcia sprawy wpływu nie miały. W zakresie przeprowadzonych dowodów Sąd nie zakwestionował żadnego z przeprowadzonych dowodów i jakkolwiek dowody te, w tym dowody z przesłuchania świadków czy stron, nie zawsze związane były z przedmiotem niniejszego postępowania, to nakreślały ogólną sytuację w pozwanej spółce, czego wyrazem było chociażby stanowisko współniczek odnośnie żądania powoda, które przez M. C.było kwestionowane, a przez E. K.uznawane.

Przechodząc do rozważań prawnych Sąd Rejonowy podniósł, że powód swoje żądania opierał na treści art. 415 k.c., mającego zastosowanie w niniejszej sprawie na podstawie art. 300 k.p. domagając się zasądzenia od pozwanych solidarnie kwoty 45.144,16zł tytułem odszkodowania, która to kwota została wyliczona w oparciu o wysokość należnego powodowi wynagrodzenia i premii regulaminowej za okres pozostawania bez pracy, pomniejszona, o kwotę przyznanego już odszkodowania w trybie kodeksu pracy. Zważył przy tym, że powód nie domagał się zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, ale odszkodowania w związku z poniesioną szkodą wynikającą z utraty wynagrodzenia.

Możliwość dochodzenia odszkodowania ponad kwotę limitowaną art. 58 k.p. wynika z wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 27 listopada 2007; SK 18/05. W wyroku tym Trybunał Konstytucyjny orzekł, iż art. 58 w związku z art. 300 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94, ze zm.), rozumiany w ten sposób, że 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 Rzeczypospolitej Polskiej oraz nie jest niezgodny z art. 45 ust. 1 i art. 77 ust. 2 Konstytucji.

Powyższy wyrok zmienił dotychczasowe zapatrywania na kwestię możliwości dochodzenia dodatkowego odszkodowania w związku z rozwiązaniem umowy o pracę ponad odszkodowanie limitowane przepisami kodeksu pracy. 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. Obecnie nie ulega żadnej wątpliwości, że pracownik, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia oprócz roszczeń wynikających z kodeksu pracy ma także możliwość zgłaszania roszczeń uzupełniających w oparciu o przepisy kodeksu cywilnego.

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.). Dochodząc w takiej sytuacji 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 (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 23.11.2011r. wydane w sprawie III PK 46/11).

Po wskazanym 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.

Przechodząc do omówienia poszczególnych przesłanek odpowiedzialności pracodawcy Sąd Rejonowy w pierwszej kolejności wskazał, że pracownik zamierzający dochodzić w przyszłości odszkodowania na podstawie art. 415 k.c. w związku z art. 300 k.p. (jak ma to miejsce w niniejszej sprawie) musi uprzednio wytoczyć powództwo o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne, o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie aby wykazać niezgodność z prawem (bezprawność) rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę. 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 (por. postanowienie Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 28.09.2012r. w sprawie III APz 32/12 Lex 1223375).

Na gruncie niniejszej sprawy wskazać należy, że powód po rozwiązaniu z nim umowy o pracę pierwotnie wystąpił do Sądu z żądaniem przywrócenia do pracy. Żądanie to rozpoznawane w sprawie IV P 87/12 zostało uwzględnione, czego skutkiem było orzeczenie o przywróceniu do pracy. Wyrok wydany we wskazanej sprawie jednoznacznie przesądzał, iż działania podjęte w imieniu pozwanej spółki przez współniczkę M. C., uprawnioną wówczas do reprezentowania spółki były sprzeczne z prawem pracy. 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 (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18.08.2010r. w sprawie IIPK 28/10 OSNP 2011/23/24/296). Tym samym odpowiedzialność pracodawcy powstaje, gdy naruszenie przez niego przepisów było zawinione.

Przez winę rozumie się naganną decyzję człowieka, odnoszącą się do podjętego przez niego bezprawnego czynu (dotyczy to także zaniechania). Zwracając uwagę na sferę przeżyć psychicznych działającego podmiotu, jednocześnie sprawcy bezprawnego czynu stawia się zarzut, że jego decyzja była naganna w konkretnej sytuacji. Istotą pojęcia winy jest więc możliwość postawienia sprawcy zarzutu niewłaściwego zachowania się. Takie ujmowanie winy stanowi konsekwencję posługiwania się na gruncie prawa cywilnego kategoriami analogicznymi do pojęcia winy w prawie karnym, a jednocześnie dominacji koncepcji normatywnej winy (a nie psychologicznej – por. B. Lewaszkiewicz-Petrykowska, *Wina jako podstawa...*, s. 88; Z. Radwański, A. Olejniczak, *Zobowiązania...*, s. 198; W. Czachórski, A. Brzozowski, M. Safjan, E. Skowrońska-Bocian, *Zobowiązania...*, s. 204 i cyt. tam autorzy; Z. Banaszczyk (w:) *Kodeks...*, s. 1215 i cyt. tam autorzy). Także w orzecznictwie przyjmuje się, że na podstawie prawa cywilnego winę można przypisać podmiotowi prawa, kiedy istnieją podstawy do negatywnej oceny jego zachowania z punktu widzenia zarówno obiektywnego, jak i subiektywnego (tzw. zarzucalność postępowania) – por. wyrok SN z dnia 26 września 2003 r., IV CK 32/2002, niepubl.

Prawo cywilne w zakresie deliktów prawa cywilnego rozróżnia, analogicznie jak prawo karne, dwie postacie winy: winę umyślną i nieumyślną – niedbalstwo. Wina umyślna zachodziła będzie wtedy, gdy sprawca chce wyrządzić drugiemu szkodę (czyli: ma świadomość szkodliwego skutku swego zachowania się i przewiduje jego nastąpienie, celowo do niego zmierza) lub co najmniej świadomie godzi się na to.

Odnosząc kwestię winy do odpowiedzialności z tytułu rozwiązania umowy o pracę wskazać należy, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, iż art. 415 k.c. nie różnicuje 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 tylko 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 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.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy Sąd ponownie odwołał się do rozstrzygnięcia wydanego w sprawie IV P 87/12, w tym w szczególności do podstaw wydanego orzeczenia podnosząc, iż było ono wynikiem ustalenia, iż oświadczenie pozwanej spółki złożone przez współniczkę M. C. dotyczące rozwiązania z powodem umowy o pracę było dotknięte dwoma zasadniczymi wadami formalnymi: niezachowaniem formy pisemnej oświadczenia i niewskazaniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę.

W tym też kontekście podkreślił, że rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę za wypowiedzeniem podlega szeregu rygorom, przewidzianym między innymi w unormowaniach art. 30 § 3 i 4 k.p. Dotyczą one właśnie formy i treści pisma rozwiązującego umowę o pracę oraz przyczyn, których zaistnienie czyni dopuszczalnym rozwiązanie umowy w tym trybie. Przepis art. 30 § 3 przewiduje, iż oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie, zaś § 4 powołanego przepisu wymaga wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.

Wskazane wymogi formalne oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę są podstawowymi elementami warunkującymi poprawność złożonego oświadczenia. Nie sposób przyjąć, by pozwana M. C. decydując się na natychmiastowe rozwiązanie z powodem umowy o pracę poprzez ustne oświadczenie, że powód jest zwolniony i może nie kończyć wykonywanej dotychczas pracy, nie miała świadomości, że swoim zachowaniem narusza przepisy prawa pracy. Jako osoba od wielu lat prowadząca działalność gospodarczą i zatrudniająca pracowników miała świadomość odnośnie warunków formalnych oświadczenia o rozwiązaniu z pracownikiem umowy o pracę. Wiedza zaś o tym, że dyscyplinarne zwolnienie pracownika winno nastąpić na piśmie i z podaniem przyczyny rozwiązania umowy o pracę jest wiedzą powszechną.

Powyższe wskazuje, że pozwana M. C. celowo dążąc do natychmiastowego zwolnienia powoda naruszyła przepisy kodeksu pracy, a przynajmniej na to się godziła. Nadto pozwana M. C. musiała zdawać sobie sprawę z tego, że natychmiastowe zwolnienie powoda pociągnie za sobą negatywne skutki w postaci utraty przez niego źródła dochodu, a przy obecnej sytuacji na rynku pracy znalezienie nowego zatrudnienia, tym bardziej przez pracownika zwolnionego dyscyplinarnie nie będzie łatwe. Tym samym musiała zdawać sobie sprawę z tego, że jej działanie doprowadzi do powstania szkody po stronie powoda.

Sąd Rejonowy wskazał, że pojęcie szkody jest pojęciem o charakterze doktrynalnym. Brak jest normatywnej definicji szkody. Artykuł 361 § 2 k.c. (stosowany odpowiednio) wskazuje jedynie na zakres szkody podlegającej naprawieniu,

nie będąc źródłem jurydycznej definicji samego pojęcia „szkoda” (por. wyrok SN z dnia 25 stycznia 2007 r., V CSK 423/06, LEX nr 277311). Przepis ten stanowi, że naprawienie szkody obejmuje straty, które poszkodowany poniósł, oraz korzyści, które mógłby osiągnąć, gdyby mu szkody nie wyrządzono.

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.

Pracownik upatrujący szkody w utracie wynagrodzenia, które by uzyskał, pozostając w rozwiązany stosunku pracy przez okres, za który dochodzi odszkodowania, musi wykazać co najmniej, że w tym czasie mógłby świadczyć taką pracę (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 01.04.2011r. w sprawie II PK 238/10 Lex 898417).

W niniejszej sprawie powód dochodził odszkodowania w wysokości wynagrodzenia jakie uzyskałby gdyby umowa o pracę nie została z nim rozwiązana. Wskazywał, że wynagrodzenia tego domaga się za czas pozostawania bez pracy, tj. w istocie od dnia 17.02.2012r. do dnia 29.11.2013r.

Jak już to było zaznaczone na dzień 30.11.2013r. powodowi wyznaczony został termin stawiennictwa do pracy. Od tego dnia w istocie powodowi służyło powództwo o dopuszczenie do pracy ewentualnie o zapłatę wynagrodzenia za pracę. Tym samym datą końcową pozostawania powoda bez pracy był dzień 29.11.2012r.

Za wskazany wyżej okres powód domagał się zapłaty odszkodowania w wysokości wynagrodzenia zasadniczego wraz z premią regulaminową. Wynagrodzenie to w ostatnim okresie zatrudnienia powoda łącznie wynosiło 5366,82zł netto (za wyjątkiem stycznia 2012r. – wówczas wynagrodzenie wyniosło 5186,65zł netto na skutek obniżenia premii o 260zł brutto).

W ocenie Sądu decydujące znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy miał nie tyle charakter premii- uznaniowy czy regulaminowy, ale to na jakich zasadach i w jakich przypadkach premia ta była obniżana. Z ustaleń poczynionych w sprawie wynikało, że premię otrzymywali wszyscy pracownicy terenowi. Premia była przyznawana co miesiąc w tej samej w istocie wysokości, a zmiana kwoty tytułem premii następowała przy zmianie wynagrodzenia za pracę. Nadto na przestrzeni działalności spółki tylko jeden pracownik całkowicie został pozbawiony premii, po tym jak wykasował dane dotyczące kontrahentów spółki. Czoro innych pracowników ostatecznie premie otrzymali mimo początkowego zakwestionowania premii przez E. K..

Uwzględniając poczynione w sprawie ustalenia Sąd I Instancji przyjął, że mimo uznaniowego charakteru premii powód gdyby po dniu 16.02.2012r. nadal pracował w pozwanej spółce również premię by otrzymywał. Świadczą o tym także listy płac pozostałych pracowników, którzy w 2012r. otrzymywali premie w tej samej wysokości co przed dniem 16.02.2012r. Nie sposób wywodzić, że powód gdyby nie fakt jego zwolnienia nagle zaczął by tak wykonywać swoje obowiązki pracownicze by skutkowało to odmową przyznania mu premii. Skoro powód premię taką otrzymywał od początku swojego zatrudnienia przez ponad 7 lat, to nie ma żadnych racjonalnych podstaw od przyjęcia, że jakość jego pracy po 16.02.2012r. uległa drastycznemu obniżeniu. Skoro tak, to zasadnie można przyjmować, że powód hipotetycznie kontynuując zatrudnienie w pozwanej spółce nadal uzyskiwałby wynagrodzenie pobierane przed lutym 2012r.

Powyższej okoliczności nie zmienia fakt, że za styczeń 2012r. powodowi obniżono premię o kwotę 260zł brutto. Była to w istocie decyzja M. C., chociaż zaakceptowana przez E. K.. Niemniej E. K. wskazała, że zdecydowała się na zaakceptowanie przelewu dla powoda w obniżonej wysokości, bowiem chciała by powód w ogóle otrzymał wynagrodzenie. W sytuacji jej sprzeciwu, z uwagi na postanowienie Sądu Okręgowego o wspólnej reprezentacji spółki powód w ogóle mógłby nie otrzymać wynagrodzenia w terminie. Co więcej jednorazowe obniżenie premii w żaden sposób nie przesądza o stałej tendencji obniżania premii, tym bardziej, że inni pracownicy premie w dotychczasowej wysokości uzyskiwali do sierpnia 2012r. Tak więc ograniczenie działalności przez Spółkę nie prowadziło do zmniejszenia wynagrodzeń pracowników, a ściślej przyznawanej im premii.

W ocenie Sądu, mimo zaprzestania działalności handlowej przez spółkę w sierpniu 2012r., z czym wiązało się także przejście pracowników przez inne podmioty gospodarcze, powód do 30.11.2012r. mógłby uzyskiwać stosowane wynagrodzenia za wykonaną pracę. Spółka posiadała bowiem towary w magazynach, dysponowała także majątkiem trwałym, który w związku z rozwiązaniem spółki można było sprzedawać. Nadto sama pozwana M. C. wskazywała, że na przełomie listopada- grudnia 2012r. powód miał teoretyczną możliwość świadczenia pracy, a tym samym widziała możliwości wykonywania przez niego pracy, za którą należało mu się wynagrodzenie. Skoro zatem powód miał możliwość świadczenia pracy po listopadzie 2012, to tym bardziej możliwość taką miałby we wcześniejszym okresie czasu.

Mając na uwadze powyższe co do zasady Sąd podzielił stanowisko powoda, który wskazywał, że jego szkoda z tytułu rozwiązania z nim umowy o pracę wyniosła 45.144,16zł i stanowiła równowartość utraconego zarobku pomniejszonego o wypłacone na podstawie wyroku Sądu wynagrodzenie w kwocie 5000zł brutto.

Sąd uwzględniając czasookres pozostawania bez pracy (9 miesięcy i 13 dni) oraz wysokość wynagrodzenia powoda (łącznie z premią) w wartości netto 5366,82zł ustalił, że szkoda powoda z tytułu rozwiązania z nim umowy o pracę wyniosła 50.627zł ($9 \times 5366,82zł + ((5366,82zł : 30) \times 13)$). Pomniejszając tę kwotę o wypłacone powodowi wynagrodzenie 5000zł brutto uzyska się wartość 45.627zł, tj. wartość wyższą od dochodzone przez powoda.

Odnosząc się do kwestii związku przyczynowego pomiędzy działaniem pracodawcy a powstałą szkodą Sąd podniósł, że pracodawca odpowiada tylko za normalne następstwa swojego zachowania (art. 361 § 1 k.c.) W tym zakresie nie było wątpliwości, że normalnym następstwem decyzji o rozwiązaniu z pracownikiem umowy o pracę jest utrata źródła dochodów, dochodów które gdyby nie rozwiązanie umowy o pracę pracownik by osiągnął. Tak więc powód dochodząc odszkodowania w niniejszej sprawie winien wykazać co najmniej, że w tym czasie mógłby świadczyć taką pracę. Sąd wskazał przy tym, że pracownik nie może domagać się odszkodowania za pozostawanie bez pracy bez żadnego ograniczenia czasowego. Jakkolwiek w sytuacji gdy pracownik odwołuje się do dokonanego rozwiązania umowy niewątpliwym jest, że będzie oczekiwał na decyzję Sądu w przedmiocie jego żądania. Trudno liczyć na szczególnie prężną postawę pracownika w poszukiwaniu nowej, stałej pracy, kiedy cały czas liczy na korzystny dla siebie wyrok i przywrócenie do pracy.

Sąd zwrócił jednak uwagę, że 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.)- wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22.06.2010r.

Niemniej w ocenie Sądu taka sytuacja w niniejszej sprawie nie występowała. Powód miał pełne prawo oczekiwać na pozytywne dla niego rozstrzygnięcie Sądu. Nawet gdyby całkowicie zaprzestał poszukiwania nowej pracy w tym okresie, to i tak, biorąc pod uwagę zakres naruszonych przez pozwaną spółę przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę, do czasu uprawomocnienia się orzeczenia nie można byłoby mu zarzucać przyczynienia się do powstania szkody. Powód mógł bowiem zasadnie liczyć na korzystny dla siebie wyrok. Nadto powód nie pozostawał całkowicie biernym w zakresie poszukiwania źródła dochodu. Ostatecznie zdecydował się na rozpoczęcie działalności gospodarczej, która jakkolwiek dochodów nie przyniosła, to jednak dawała przynajmniej nadzieję na osiągnięcie dochodów w przyszłości. Podejmując decyzję o rozpoczęciu działalności gospodarczej powód nie wykazał się zbędną zwłoką tym bardziej, że z rozpoczęciem działalności gospodarczej wiązała się także konieczność zgromadzenia stosownych środków finansowych. Nadto działalność gospodarcza prowadzona przez powoda w ocenie Sądu nie kolidowałaby z jego obowiązkami pracowniczymi. Zwrócić bowiem należy uwagę, że na wstępnym etapie, co wynika w istocie z twierdzeń powoda jak i A. K. działalność ta nie była znacznie absorbująca- zmierzała do uzyskania nowych kontrahentów, co z uwagi na wieloletnią obecność powoda na rynku nie było kwestią czasochłonną.

Sąd także zauważył, że od sierpnia 2012r. spółka (...) wycofywała się z rynku, nie prowadząc już działalności handlowej, a tym samym czynności powoda wykonywane w ramach własnej działalności nie były w istocie sprzeczne czy też konkurencyjne w stosunku do działalności prowadzonej przez spółkę (...). Tym samym nie sposób przyjąć, by sam

fakt rozpoczęcie przez powoda działalności gospodarczej jednoznacznie wykluczał możliwość świadczenia pracy na rzecz PPHU (...).

Uwzględniając powyższe Sąd uznał, że powód wykazał, że w spornym okresie czasu mógłby uzyskiwać dotychczasowe wynagrodzenie, a nie osiągnął go jedynie z uwagi na bezprawne rozwiązanie z nim umowy o pracę. Jakkolwiek osiągnięcie korzyści jest zdarzeniem niepewnym i dla uznania normalnego związku przyczynowego wymagane jest wykazanie przez pracownika znacznego prawdopodobieństwa nastąpienia tego skutku, to w niniejszej sprawie nie wykazano żadnych okoliczności, które prawdopodobieństwo to by wykluczały. Przeciwnie prawdopodobieństwo to jest na tyle duże, że w świetle doświadczenia życiowego uzasadnia przyjęcie, że utrata spodziewanych przez powoda korzyści rzeczywiście nastąpiła.

Reasumując powyższe wywody Sąd I Instancji przyjął, że powód w niniejszej sprawie wykazał wszystkie przesłanki odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy, tj. bezprawność, winę, szkodę i związek przyczynowy. Odpowiedzialność taką uzasadnia 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). Co do zasady szkodą jest utrata zarobku, który pracownik uzyskałby, gdyby umowa o pracę nie została rozwiązana. 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. Na poczet tej szkody zalicza się odszkodowanie uzyskane na podstawie przepisów Kodeksu pracy.

W tym stanie rzeczy Sąd na podstawie art. 415 k.c. w zw. z art. 300 k.p. uwzględnił powództwo Z. D.i zasądził na jego rzecz od pozwanych (...)E. K.M. C.Spółki jawnej z siedzibą w miejscowości P.oraz M. C.i E. K.solidarnie kwotę 45.144,16zł (czterdzieści pięć tysięcy sto czterdzieści cztery złote szesnaście groszy) z tym zastrzeżeniem, że egzekucja z majątku pozwanych M. C.i E. K.może być prowadzona w przypadku gdy egzekucja z majątku pozwanego (...)E. K.M. C.Spółki jawnej z siedzibą w miejscowości P.okaże się bezskuteczna.

Jakkolwiek pozwane M. C.i E. K.nie były osobiście pracodawcami dla powoda Z. D., to jednak w ocenie Sądu nie pozbawiało to możliwości rozstrzygnięcia o ich odpowiedzialności w przedmiotowej sprawie. Wyłączenie żądania skierowanego przeciwko pozwanym M. C.i E. K.i przekazywanie go do rozpoznania innemu wydziałowi Sądu Rejonowego byłoby pozbawione podstaw z punktu widzenia ekonomiki procesowej. Tym samym Sąd rozstrzygnął kwestie odpowiedzialności wskazanych pozwanych w niniejszym procesie zaznaczając w wydanym wyroku, że solidarna odpowiedzialność pozwanych M. C.i E. K.powstanie w przypadku gdy egzekucja z majątku pozwanego (...)E. K.M. C.Spółki jawnej z siedzibą w miejscowości P.okaże się bezskuteczna.

Podstawę rozstrzygnięcia o kosztach postępowania stanowił art. 98 k.p.c. ustanawiający zasadę zwrotu kosztów stosownie do wyniku postępowania.

Na rzecz powoda Sąd zasądził kwotę 1.800zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, zgodnie z § 12 ust. 1 pkt. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz.U. 2002 rok, Nr 163, poz. 1348 ze zm.)- por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 23.01.2012r. wydane w sprawie II PZ 43/11.

Koszty zastępstwa procesowego oraz koszty sądowe zostały zasądzone od pozwanych solidarnie mając na uwadze fakt, iż strony w tym postępowaniu występowały po stronie pozwanej jako współuczestnicy materialni.

Apelację od powyższego wyroku wywiodła pozwana M. C.która zaskarżając orzeczenie w całości zarzuciła wyrokowi:

- naruszenie prawa materialnego tj. art. 415 k.c. w zw. z art. 300 k.p. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie,
- naruszenie prawa materialnego tj. art. 362 k.c. w zw. z art. 300 k.p. przez jego nie zastosowanie,

- naruszenie prawa materialnego tj. art. 57 §1 k.p. przez jego nie zastosowanie,
- naruszenie przepisów postępowania tj. art. 233 k.p.c.

W uzasadnieniu wywiedzionego środka odwoławczego apelująca podniosła, że wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 27 listopada 2007r., sygn. akt SK 18/05, na który powoływał się Sąd Rejonowy otwierający furtkę do dochodzenia uzupełniających roszczeń odszkodowawczych ponad roszczenia przyznawane na podstawie przepisów kodeksu pracy, jednakże jedynie w odniesieniu do pracowników, którym Sąd przyznał odszkodowanie w związku ze stwierdzeniem, że łącząca ich umowa o pracę została rozwiązana bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązaniu umów o pracę w tym trybie. M. C. wyartykułowała, że Trybunał Konstytucyjny nie orzekł w przedmiocie konstytucyjności art. 57§1 k.p., określającego wysokość wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, zasadzonego na rzecz pracowników, którzy zostali przywrócenii przez Sąd do pracy. Przywołując uzasadnienie uchwały Sądu Najwyższego z dnia 18 czerwca 2009r. apelująca wskazała, że w jej ocenie nie było podstaw do przyjęcia odpowiedzialności pozwanej spółki ponad treść art. 57 k.p. w szczególności do zastosowania szerszej odpowiedzialności pozwanej w oparciu o art. 415 k.c. w zw. z art. 300 k.p.

Apelująca zarzuciła również, iż Sąd I Instancji błędnie przyjął, iż dla roszczenia powoda nie miał znaczenia zamiar faktycznego podjęcia pracy i jakie były przyczyny jego niepodjęcia. Ustawodawca bowiem ograniczył zakres odszkodowania przewidziany w art. 57 k.p. należnego pracownikowi ze względu na fakt, iż wynagrodzenie jakie miał otrzymać pracownik po przywróceniu do pracy miało mu rekompensować poniesione straty. Powód w tym konkretnym przypadku rozpoczął prowadzenie własnej działalności handlowej, która była konkurencyjna w stosunku do działalności prowadzonej przez pozwaną spółkę, stąd nie miał on interesu ani woli aby wspierać podmiot konkurencyjny w stosunku do swojej działalności.

Odnosząc się do ustalenia Sądu, który wskazał, iż „ Z. D. nie podjął zatrudnienia pracowniczego. Nie szukał pracy z uwagi na wskazany w świadectwie tryb rozwiązania umowy o pracę.” apelująca wskazała, iż Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 1 kwietnia 2011 II PK 238/10) wskazał, iż pracownik obowiązany jest wykazać wszystkie przesłanki odpowiedzialności pracodawcy wynikające z art. 415 KC. 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 M. C. uznała, że powód przyczynił się do powstania szkody nie podejmując pracy, a nawet jej nie szukając przez prawie 6 miesięcy tj. do czasu zawiązania spółki jawnej. Powyższa okoliczność winna być wzięta przez sąd pod uwagę i winna wpłynąć na wysokość ewentualnego odszkodowania.

Wskazując na powyższe podstawy apelacji M. C. wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku w całości i oddalenie powództwa w całości, obciążenie powoda kosztami procesu za pierwszą i drugą instancję oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów zastępstwa procesowego za pierwszą i drugą instancję.

W odpowiedzi na apelację Z. D. wniósł o jej oddalenie jako oczywiście bezzasadnej oraz zasądzenie od pozwanych na jego rzecz kosztów postępowania apelacyjnego w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W pierwszej kolejności powód wskazał, że stanowisko pozwanej jest wewnątrznie sprzeczne. Z jednej strony podnosi, że przyznane odszkodowanie przyznane w oparciu o art. 415 kc jest niedopuszczalne, jednocześnie podnosi, że niekonstytucyjne jest limitowanie odszkodowania w oparciu o przepisy kodeksu pracy. W jego ocenie natomiast w trakcie postępowania pierwszoinstancyjnego zostało należycie wykazana bezprawność działania powódki oraz umyślność działania. Po pierwsze pozwana M. C. w toku procesu o przywrócenie do pracy wskazywała, że wielokrotnie zwalniała pracowników i znane jej były procedury z tym związane. Zatem podjęcie działań rażąco sprzeczne z ustawą,

dokonanie rozwiązania umowy ze skutkiem natychmiastowym w sposób ustny, bez podania przyczyn rozwiązania oraz w okolicznościach budzących uzasadnione trudności dowodowe wskazuje na działanie celowe i bezprawne.

Po drugie wyartykułował, że po przeanalizowaniu swojej sytuacji, faktu, że rynek podmiotów zajmujących się dystrybucją nasion jest ograniczony oraz faktu, że proces może zakończyć się niepowodzeniem, podjął działania zmierzające do osiągnięcia dochodów z prowadzenia własnej działalności gospodarczej.

Po trzecie wyliczenia dotyczące wysokości szkody są jasne i precyzyjne. Przenoszenie przychodu spółki i wyliczania go jako dochodu jest absurdalne. Powód wskazuje, że wyliczone rzekome aktywa powstały w głównej mierze właśnie ze zbytego majątku.

Sąd Okręgowy ustalił i zważył, co następuje:

Przed przystąpieniem do merytorycznej oceny wywiedzionego przez M. C.środką odwoławczego, mając na uwadze, iż tylko ona dokonała zaskarżenia wyroku w całości, należy podkreślić, że działalność wspólników w ramach spółki jawnej stanowi współuczestnictwo jednolite. Tym samym apelacja wniesiona przez pozwaną w myśl art. 378§2 k.p.c. została rozpoznana także na rzecz pozostałych współuczestników.

Apelacja wywiedziona przez pozwaną okazała się zasadna co skutkowało zmianą zaskarżonego wyroku i oddaleniem powództwa.

Na wstępie wskazać należy, iż prawidłowe rozstrzygnięcie w każdej sprawie uzależnione jest od spełnienia przez sąd orzekający dwóch naczelných obowiązków procesowych, tj. przeprowadzenia postępowania dowodowego w sposób określony przepisami kodeksu postępowania cywilnego oraz dokonania wszechstronnej oceny całokształtu okoliczności ujawnionych w toku rozprawy głównej. Rozstrzygnięcie to winno również znajdować poparcie w przepisach prawa materialnego adekwatnych do poczynionych

ustaleń faktycznych. Podkreślić należy, że istotą postępowania apelacyjnego jest zbadanie zasadności podstaw zarzutów skierowanych przeciwko orzeczeniu sądu pierwszej instancji.

Sąd Odwoławczy orzeka przy tym w oparciu o całokształt zgromadzonego materiału dowodowego, dokonując na nowo jego własnej, samodzielnej i swobodnej oceny, w tym oceny zgromadzonych w postępowaniu przed sądem obu instancji dowodów. Sąd Okręgowy uznając, że postępowanie dowodowe przez Sąd I Instancji zostało przeprowadzone w sposób zupełny uznał, iż dokonał on prawidłowego odtworzenia na jego podstawie stanu faktycznego sprawy. W ocenie Sądu Odwoławczego jednakże wnioski jakie zostały wysnute przez Sąd Rejonowy należało uznać za błędne albowiem dokonując reasumpcji przepisów do stanu faktycznego sprawy Sąd dopuścił się naruszenia dyspozycji art. 233 k.p.c.

W pierwszej kolejności podkreślić należy, że ramy swobodnej oceny dowodów (art. 233§1 kpc) wyznaczone są wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (tak: wyrok SN z 10 czerwca 1999r. II UKN 685/98 OSNP 2000/17/655). Ocena wiarygodności i mocy dowodów przeprowadzonych w danej sprawie wyraża istotę sądenia w części dotyczącej ustalenia faktów, tj. rozstrzygania spornych kwestii na podstawie własnego przekonania sędziego powziętego w wyniku bezpośredniego zetknięcia się z dowodami. Powinna odpowiadać regułom logicznego myślenia wyrażającym formalne schematy powiązań między podstawami wnioskowania i wnioskami oraz uwzględniać zasady doświadczenia życiowego będące wyznacznikiem granic dopuszczalnych wniosków i stopnia prawdopodobieństwa ich przydatności w konkretnej sytuacji. Jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadził wnioski logicznie poprawne i zgodne z zasadami doświadczenia życiowego, to taka ocena dowodów nie narusza zasady swobodnej oceny dowodów przewidzianej w art. 233 k.p.c. Tylko w przypadku wykazania, że brak jest powiązania, w świetle kryteriów wyżej wzmiankowanych, przyjętych wniosków z zebrany materiał dowodowy, możliwe jest skuteczne podważenie

oceny dowodów dokonanej przez sąd; nie jest tu wystarczająca sama polemika naprowadzająca wnioski odmienne, lecz wymagane jest wskazanie, w czym wyraża się brak logiki lub uchybienie regułom doświadczenia życiowego w przyjęciu wniosków kwestionowanych (tak: wyrok SN z 27 września 2002r. IV CKN 13 16/00 LEX nr 80273). W kontekście poczynionych rozważań Sąd II Instancji uznał bowiem, że zgromadzony materiał dowodowy nie uzasadniał w sposób należyty zasadności wykreowanego przez Z. D. powództwa czym dopuszczono się jednocześnie naruszenia art. 415 k.c.

Przechodząc do analizy regulacji odszkodowawczej z czynu niedozwolonego należy wyjaśnić zagadnienie dopuszczalności dochodzenia roszczeń odszkodowawczych na podstawie przepisów kodeksu cywilnego. Zasadniczo należy przyjąć, że dokonanie wypowiedzenia z nieuzasadnionej przyczyny lub z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu 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. Tym samym nie jest wyłączona możliwość samodzielnego stosowania art. 415 k.c. Pamiętać jednakże należy, że w procesie o odszkodowanie to na pracowniku spoczywa ciężar udowodnienia wszystkich przesłanek odpowiedzialności pracodawcy za powstałą szkodę tj. bezprawności działania pracodawcy, winy, szkody i związku przyczynowego pomiędzy szkodą a działaniami pracodawcy.

W ocenie Sądu Okręgowego zebrany w sprawie przez Sąd I Instancji materiał dowodowy nie pozwała na przyjęcie, że powód temu zadaniu sprostał.

Bezspornym jest, że działalnie pracodawcy wobec powoda w dniu 16 lutego 2012r. było bezprawne skoro naruszało przepisy o rozwiązywaniu umów o pracę z uwagi na niezachowanie formy pisemnej, co zostało wykazane w sprawie IVP 87/12. Sąd II Instancji aprobuje bowiem w pełni i poczytuje za własne stanowisko Sąd Najwyższego wyrażone w wyroku z dnia 23 maja 2012 roku (I PK 193/11, LEX 1170994) zgodnie z którym 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.

Wyartykułowania jednakże wymaga, 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). Takiego charakteru winy pracodawcy w podjętych ówczesznie czynnościach powód w żaden sposób nie starał się wykazać. Co więcej stan faktyczny ustalony w sprawie IV P 87/12 jak i dowody zgromadzone w przedmiotowym postępowaniu nie pozwalają na przyjęcie, że rozwiązanie umowy o pracę przez M. C. było działaniem zamierzonym. Wręcz przeciwnie było ono wynikiem wzburzenia, które jak wiadomo nacechowane jest impulsywnością i często nie zawiera w sobie jakichkolwiek cech racjonalności (uzasadnienie k. 312 akt IV P 87/12). Trudno zatem oczekiwać jak uznał Sąd Rejonowy, że w chwili składania oświadczenia M. C. musiała zdawać sobie sprawę, iż zwolnienie powoda pociągnie za sobą negatywne skutki w postaci utraty przez niego źródła dochodu, a przy obecnej sytuacji na rynku pracy znalezienie nowego zatrudnienia nie będzie łatwe. Jak wskazano już

bowiem powyżej działanie pozwanej było wynikiem impulsu, któremu w świetle zaistniałych okoliczności nie można przypisać znamion złej woli.

Ponadto, wbrew wywodom Z. D., nie sposób przyjąć, że z samego faktu rozwiązania z nim umowy o pracę wynika, iż utracił przychody za cały okres do momentu podjęcia pracy po korzystnym dla niego wyroku. Sąd Okręgowy w zaprezentowanej kwestii podzielił pogląd Sądu Rejonowego, że do podjęcia pracy doszło skoro powód otrzymał zasądzone wynagrodzenie, przyznane pod warunkiem podjęcia pracy. Kwestia natomiast dalszego niewykonywania pracy na skutek polecenia E. K. nie była istotna dla rozstrzygnięcia sprawy. Wyartykułowania jednak wymaga, że brak jest jakichkolwiek gwarancji, że powód w całym okresie do listopada 2012r. pozostawałaby w zatrudnieniu u pozwanej, tym bardziej, że spółka zakończyła prowadzenie działalności handlowej z końcem sierpnia, a narastający konflikt między wspólniczkami całkowicie dezorganizował jej funkcjonowanie w konsekwencji czego M. C. wystąpiła z wnioskiem o rozwiązanie spółki.

Zdaniem Sądu w okolicznościach sprawy trudno było również uznać, że wykazana została szkoda poniesiona przez powoda. Z. D. podjął bowiem działalność gospodarczą i choć podnosił, że założona przez niego spółka na koniec roku przyniosła stratę to nie wykazał, aby w toku działalności w jej kosztach nie były ujęte jego wynagrodzenia czy pobieranie innych świadczeń. Uwadze Sądu nie umknęło, że powód z uzyskanych przychodów zakupił samochód co doprowadziło w rzeczywistości do zaniżenia wysokości dochodu. Nie mniej gdyby owego zakupu nie poczynił wykazałby się wymiernym zyskiem.

Wątpliwości Sądu budziło też istnienie związku przyczynowego między działaniami pozwanej a rzekomą szkodą powoda. Nie było sporne między stronami, że po rozwiązaniu umowy o pracę Z. D. nie starał się o podjęcie zatrudnienia. Tym samym trudno przyjąć, że brak wynagrodzenia w spornym okresie to wyłącznie skutek działań pracodawcy, a nie zaniechania powoda. Wyartykułowania wymaga, że sam fakt rozwiązania stosunku pracy na podstawie art. 52 k.p. nie oznacza jeszcze, że pracownik pozbawiony jest możliwości podejmowania starań o podjęcie zatrudnienia lub zarobkowania w okresie po ustaniu stosunku pracy. Co do zasady nie stoi bowiem na przeszkodzie w znalezieniu przez pracownika nowego zatrudnienia, a zatem nie można przyjąć, że fakt nieuzyskiwania wynagrodzenia za pracę przez cały okres po rozwiązaniu stosunku pracy stanowi niejako automatycznie uszczerbek w majątku pracownika spowodowany przez pracodawcę.

Dokonując oceny zasadności wywiedzionego przez powoda żądania Sąd II Instancji miał na uwadze, że w toku postępowania jedna ze wspólniczek pozwanej spółki- E. K. uznała powództwo. Pamiętając jednakże, że jest ona teściową powoda, z którym nie jest skonfliktowana Sąd II Instancji uznał je za sprzeczne z zasadami współzycia społecznego, gdyż działanie E. K. poczytywać należało jako działaniem na szkodę spółki. Co więcej do uznania powództwa w wypadku współuczestnictwa jednolitego potrzebna jest zgoda wszystkich współuczestników jednolitych (art. 73 § 2 k.p.c.).

W tym stanie rzeczy uznając, że Z. D. nie wykazał przesłanek niezbędnych do przypisania pozwanym odpowiedzialności odszkodowawczej zmienił zaskarżony wyrok w całości na podstawie art. 386§1 k.p.c. i oddalił powództwo.

Mając na uwadze, że Z. D. przegrał postępowanie apelacyjne Sąd Odwoławczy na podst. art. 98 § k.p.c. w zw. art. 391 § 1 w zw. z § 12 ust 1 pkt 2 w zw. z § 11 ust. 1 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U. 2013, poz. 490 t.j.) zasądził od powoda na rzecz pozwanej M. C. kwotę 2.730zł. tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje (1.800zł. za postępowanie przed Sądem I Instancji, 900zł. za postępowanie przed Sądem II Instancji, 30 zł. opłaty sądowej od apelacji).

Kosztami sądowymi od uiszczenia których powód zwolniony był z mocy prawa obciążono Skarb Państwa w myśl art. 113§1 a contrario ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. 2010, Nr 90, poz. 594 t.j.).