

Sygn. akt VI P 584/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 lutego 2018 r.

Sąd Rejonowy Gdańsk-Południe w Gdańsku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Agnieszka Turowska
Protokolant:	Stella Ciurkowska

po rozpoznaniu w dniu 06 lutego 2018 r. w Gdańsku na rozprawie

sprawy z powództwa B. G.

przeciwko (...) w G.

o odszkodowanie

1. oddała powództwo;
2. zasądza od powoda B. G. na rzecz pozwanego (...) w G. kwotę 1 350 zł (słownie: tysiąc trzysta pięćdziesiąt) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego ;

Sygn. akt VI P 584/17

UZASADNIENIE

B. G. w dniu 25 lipca 2017 r. złożył przeciwko (...) w G. pozew domagając się w nim zapłaty kwoty 7.390, 42 zł brutto wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za szkodę będącą skutkiem niezgodnego z prawem, z winy umyślnej pracodawcy, rozwiązania z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz zasądzenia od pozwanego na jego rzecz kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu podał, iż w związku z niezgodnym z prawem (bezprawnym) rozwiązaniem z nim umowy o pracę poniósł szkodę, a kwota dochodzona stanowi wyrównanie utraconych przez niego zarobków (dochodów), które uzyskalby, gdyby nie rozwiązano z nim umowy o pracę w sposób umyślny (zamierzony).

(pozew, k. 2-2v)

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda na jej rzecz kosztów sądowych, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwana podała, iż pomiędzy rozwiązaniem umowy o pracę a jego przywróceniem do pracy stosunek pracy między stronami nie istniał, co w przypadku powoda oznacza, że nie przepracował w (...) w G. ani jednego dnia w 2014 r. Pozwana (...) wskazała także, że jako pracodawca zaspokoila wszystkie roszczenia powoda, jakie przysługiwały mu w związku z przywróceniem do pracy.

(odpowiedź na pozew, k. 24-25)

W piśmie z dnia 17 stycznia 2018 r. powód potrzymał dotychczasowe twierdzenia i wnioski. Jednocześnie podniósł, iż nie podziela poglądu pozwanej co do braku możliwości dochodzenia roszczenia z art. 415 k.c. (k. 44-46)

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

B. G. był zatrudniony u pozwanego na podstawie umowy o pracę od dnia 13 maja 1999 r., początkowo zawartej na czas określony do dnia 12 maja 2000 r., następnie w dniu 11 maja 2000 r. strony zawarły kolejną umowę do dnia 31 grudnia 2000 r. W dniu 24 grudnia 2000 r. zawarto z nim umowę o pracę na czas nieokreślony na stanowisku inspektora. Z dniem 1 października 2003 r. powód został awansowany na stanowisko starszego inspektora w (...) w G.. Następnie, z dniem 11 lipca 2007 r. awansowano go na stanowisko komisarza (...). Powód był członkiem korpusu służby cywilnej.

W dniu 5 marca 2012 r. wypowiedziano powodowi warunki pracy i płacy w zakresie miejsca wykonywania pracy i zaproponowano mu od dnia 1 lipca 2012 r. pracę w Samodzielnym Referacie (...). Jednocześnie, przeniesiono go od 1 kwietnia 2012 r. do pracy w tym referacie na 3 miesiące.

W związku z koniecznością dostosowania miejsca pracy powoda do nowej struktury organizacyjnej w (...) w G., do dnia 31 sierpnia 2017 r. wyznaczono mu miejsce wykonywania obowiązków służbowych na stanowisku pracy: ekspert (...) w Referacie (...) w (...) w G.. Wobec braku przedstawienia powodowi propozycji określającej nowe warunki pracy zatrudnienia, wskazano i stosunek jego pracy wygasa z dniem 31 sierpnia 2017 r.

Powód z dniem 2 września 2013 r. rozpoczął działalność gospodarczą w przedmiocie świadczenia pomocy prawnej w związku z uzyskaniem przez niego uprawnień radcy prawnego, którą zaprzestał wykonywać z dniem 16 marca 2017 r.

(**dowód:** umowy o pracę k. 2, 18, 24 akt osobowych cz. B, pismo z dnia 1 października 2003 r. k. 33 akt osobowych cz. B, pismo z dnia 11 lipca 2007 r. k. 55 akt osobowych cz. B, wypowiedzenie k. 116, akt osobowych cz. B, przeniesienie k. 117 akt osobowych cz. B, informacja o rozpoczęciu działalności, k. 128 akt osobowych cz. B, informacja o dostosowaniu miejsca pracy i nieprzedstawieniu propozycji zatrudnienia, k. b-169, B-171 akt osobowych cz. B, wydruk z CEIDG akta osobowe nienumerowane cz. B, świadectwo pracy, k. C-26 akt osobowych cz. C, sprostowanie świadectwa pracy, k. C-31 akt osobowych cz. C, zeznania powoda, k. 54-56, nagranie czas: od 00:15:55 – 00:35:34)

W dniu 4 grudnia 2013 r. kierownik Samodzielnego (...) A. W. zawiadomiła wicedyrektora (...) o nieobecności w pracy B. G., który nie poinformował pracodawcy o przyczynie swojej absencji.

(**dowód:** pismo z dnia 4 grudnia 2013 r., k. 129 akt osobowych cz. B)

B. G. w okresie od 2 grudnia 2013 r. do dnia 20 lub 21 grudnia 2013 r. pozostawał na zwolnieniu lekarskim.

Do pracodawcy nie dotarł faks ze zwolnieniem lekarskim powoda od dnia 2 grudnia 2013 r., ponieważ osoba nadająca faks pomyłkowo wskazała inny numer telefonu. Ostatecznie okazało się, że przedmiotowe zwolnienie lekarskie zostało przesłane do przedszkola, a nie do pracodawcy. Powód nie poinformował swojego przełożonego o przyczynach nieobecności telefonicznie, ograniczył się jedynie do wysłania faksu.

Pracodawca powziął informację o zwolnieniu lekarskim powoda dopiero w dniu 13 grudnia 2013 r., wtedy gdy dotarł do niego oryginał, który został przesłany przez powoda pocztą.

W dniu 8 stycznia 2014 r. doszło do spotkania B. G. z M. K. oraz K. P. podczas, którego powód okazał kopię zwolnienia lekarskiego oraz kopię wydruku nadania faksu, ale bez wskazania numeru telefonu z którego został wysłany. Poinformował, że skierował sprawę do sądu i zwrócił się do dyrektora z prośbą o wycofanie oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę.

B. G. pozostawał już w sporach sądowych ze swoim pracodawcą. Po tym jak po raz pierwszy złożył pozew przeciwko pozwanemu zaczął wysyłać zwolnienia lekarskie za pośrednictwem faksu. Nie dzwonił do pracodawcy, aby go informować o swojej nieobecności. Jest jedynym pracownikiem tego referatu, który dodatkowo telefonicznie nie uprzedza przełożonej o swojej nieobecności. Wcześniejsze zwolnienia lekarskie wysyłane w ten sam sposób docierały do pracodawcy.

(**dowód:** uzasadnienie do wyroku SR z dnia 20 października 2014 r., sygn. akt (...); zeznania powoda, k. 54-56, nagranie czas: od 00:15:55 – 00:35:34)

Pozwany w piśmie z dnia 4 grudnia 2013 r. złożył oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych przez to, że wbrew obowiązującym przepisom Regulaminu pracy obowiązującego w (...) w G. nie zawiadomił niezwłocznie pracodawcy o przyczynach swej nieobecności w pracy. W uzasadnieniu wskazano, że na skutek jego nieobecności w pracy doszło do dezorganizacji pracy. B. G. odebrał to oświadczenie w dniu 9 grudnia 2013 r .

(**dowód:** oświadczenie z dnia 4 grudnia 2013 r., potwierdzenie odbioru - akta osobowe cz. C)

Sąd Rejonowy Gdańsk-Południe w Gdańsku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w sprawie z powództwa B. G. przeciwko (...) w G. o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, wyrokiem z dnia 20 października 2014 r. w pkt:

I. przywrócił powoda do pracy w pozwanej (...) na dotychczasowych warunkach pracy i płacy,

II. zasądził od pozwanej (...) w G. na rzecz powoda B. G. kwotę 11085,63 zł brutto tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy odpowiadającą wynagrodzeniu za okres trzech miesięcy, pod warunkiem podjęcia pracy przez powoda w terminie 7 dni od uprawomocnienia się wyroku.

(**dowód:** wyrok w sprawie o sygn. akt (...))

Sąd Okręgowy w Gdańsku w wyroku z dnia 27 marca 2015 r., w sprawie o sygn. akt (...) oddalił apelację pozwanej (...) w G. wniesioną od ww. wyroku.

(okoliczność bezsporna)

Wynagrodzenie powoda z ostatnich trzech miesięcy liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 3.902,27 zł.

(**dowód:** zaświadczenie o zarobkach, k. 27)

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo B. G. nie zasługiwało na uwzględnienie.

Sąd Rejonowy ustalił powyższy stan faktyczny na podstawie dokumentów prywatnych znajdujących się w aktach sprawy oraz wyroku i uzasadnienia w sprawie o sygn. akt (...), a także częściowo na podstawie zeznań powoda, przesłuchanego na okoliczności związane ze szkodą w związku z rozwiązaniem z nim umowy o pracę.

Ustalenia co do przebiegu zatrudnienia powoda były natomiast dokonywane na podstawie jego akt osobowych.

Wskazać należy, iż wiarygodność i rzetelność dowodów z dokumentów, nie była kwestionowana przez żadną ze stron, także Sąd z urzędu nie znalazł podstaw do zdeprecjonowania ich wiarygodności.

Dokumenty prywatne Sąd ocenił na podstawie art. 245 k.p.c. Wynika z niego, że dokument prywatny stanowi dowód tego, że osoba, która go podpisała złożyła oświadczenie w nim zawarte. Sąd nie znalazł podstaw do

podważenia wiarygodności przedmiotowych dowodów, przy czym ich prawdziwość, jak również autentyczność nie była kwestionowana przez strony postępowania.

Dokumenty urzędowe zostały zaś ocenione na podstawie art. 244 § 1 k.p.c., który stanowi że dokumenty urzędowe, sporządzone w przepisanej formie przez powołane do tego organy władzy publicznej i inne organy państwowe w zakresie ich działania stanowią dowód tego, co zostało w nich urzędowo poświadczone.

Sąd oddalił wnioski dowodowe powoda wskazane w jego piśmie o przesłuchanie świadków A. W., K. P. M. K. na okoliczność przebiegu spotkania podczas, którego powód wyjaśniał przyczyny nie dotarcia zaświadczenia lekarskiego z uwagi na niekwestionowanie tych faktów przez pozwanego. (k. 54)

Sąd uznał zeznania powoda częściowo za wiarygodne w zakresie w jakim posłużyły do ustalenia stanu faktycznego sprawy. W szczególności za prawdziwe należało uznać jego twierdzenia na temat tego w jaki sposób usprawiedliwiał swoje nieobecności w pracy oraz ,że faks z jego zwolnieniem lekarskim na skutek pomyłki nie dotarł do pracodawcy co doprowadziło do tego ,że o przyczynie jego nieobecności pozwana powzięła informację dopiero w dniu 13 grudnia 2013 r , kiedy to otrzymała oryginał zwolnienia lekarskiego . Okoliczności te bowiem wynikają z ustalonego stanu faktycznego w sprawie (...), która jest już prawomocnie zakończona.

Sąd natomiast nie dał wiary zeznaniom powoda w zakresie w jakim wskazał, że wysyłał mailowo zapytania o pracę do różnych kancelarii, które jednakże na jego zapytania nie odpowiadały. B. G. bowiem nie przedłożył żadnych dokumentów potwierdzających powyższe okoliczności (podnieść przy tym należy, że powód posiada tytuł zawodowy radcy prawnego).

B. G. w niniejszym postępowaniu domagał się zasądzenia na swoją rzecz kwoty 7 390,42 zł z tytułu szkody jaką poniósł w związku z bezprawnym rozwiązaniem z nim umowy o pracę przez pozwanego . Kwota dochodzoną niniejszym pozvem stanowić ma odszkodowanie za utracone z tego powodu przez powoda zarobki w miesiącach lipiec i sierpień 2014 r . Jako podstawę prawną swoich roszczeń wskazywał art. 415 kc.

Otwarcie drogi do dopuszczalności kierowania roszczeń uzupełniających 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. Musiały), 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. Było to pierwsze orzeczenie które stanowiło wyłom w dotychczasowym orzecznictwie Sądu Najwyższego i praktyce bowiem wcześniej uznawano ,że roszczenia związane z rozwiązaniem umowy o pracę przewidziane w Kodeksie pracy w całości kończą spór między pracodawcą a pracownikiem . Następnie Trybunał Konstytucyjny zbadał zgodność z konstytucją także art. 57 § 1 Kpc i w dniu 22 maja 2013 r orzekł ,że wyżej przywołany przepis jest zgodny z art. 64 ust.1 w zw. z art. 2 i w związku z art. 24 zdanie pierwsze Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej. W uzasadnieniu swojego orzeczenia jednakże wskazał ,że przeprowadzona przez niego analiza zgodności z Konstytucją art. 57 § 1 k.p. i będące jej wynikiem stanowisko Trybunału, według którego przepis ten nie narusza standardów konstytucyjnych, chociaż stanowi wyłączenie źródła obowiązku naprawienia szkody, jakiej doznał pracownik na skutek niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, pozostaje bez wpływu na odpowiedzialność deliktową pracodawcy wobec pracownika. Trybunał podzielił pogląd SN, wyrażony w uzasadnieniu wyroku z 4 listopada 2010 r. (sygn. akt II PK 112/10), zgodnie z którym "Odpowiedzialność za delikt ma tę cechę (walor), że nie można wyłączyć jej zastosowania przez określone «zadekretowanie», gdyż obowiązuje z mocy ustawy - art. 415 [k.c.]. Również z samej jej istoty nie może pozostawać w kolizji z odpowiedzialnością określoną w prawie pracy (art. 300 k.p.)". Konsekwencją tego niewątpliwego spostrzeżenia jest twierdzenie, że gdy pracodawca z winy swej wyrządza szkodę pracownikowi, zobowiązany jest do jej naprawienia na zasadach ogólnych, tj. wynikających z kodeksu cywilnego i kodeksu postępowania cywilnego.(vide: wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 22 maja 2013 r w sprawie P 46/11)

Wskazać dodatkowo należy, że właściwą podstawą cywilnej uzupełniającej odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy jest odpowiedzialność deliktowa także i z tego powodu, że nie istnieje odrębny obowiązek pracodawcy wynikający ze stosunku pracy w postaci nierozwiązywania umów o pracę sprzecznie z prawem. Rodzaj odpowiedzialności cywilnej, która poprzez art. 300 k.p. może znaleźć zastosowanie w tym przypadku, wynika z charakteru przepisów regulujących rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracodawcę. Przepisy te mają charakter iuris cogentis i ustalają określony porządek prawny w zakresie rozwiązywania stosunków pracy bez wypowiedzenia. Działanie pracodawcy godzące w ten porządek prawny stanowi czyn niedozwolony w rozumieniu przepisów Kodeksu cywilnego. W razie spełnienia przewidzianych prawem przesłanek rodzi ono odpowiedzialność odszkodowawczą

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 należy uznać, że 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 57 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. 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).

W kontekście przedstawionej powyżej 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. 3¹ 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 orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że w odniesieniu do przesłanki winy, w zakresie jej elementu określanego jako wina subiektywna, art. 415 k.c. nie różnicuje wprawdzie odpowiedzialności w zależności od rodzaju (stopnia) winy (odpowiedzialność tę uzasadnia nawet brak należytej staranności), jednak w przypadku odpowiedzialności pracodawcy z tytułu wyrządzenia szkody przez sprzeczne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia odpowiedzialność tę uzasadnia (przy spełnieniu pozostałych przesłanek) jedynie działanie pracodawcy polegające na zamierzonym (umyślnym) naruszeniu przepisów o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia (por. wyrok Sądu Najwyższego z 28 stycznia 2009 r., I PK 135/08, OSNP 2010 nr 15-16, poz. 188). Wydaje się, że taki kierunek interpretacji podziela także Trybunał Konstytucyjny, który w uzasadnieniu wyroku z 27 listopada 2007 r., SK 18/05, stwierdził, że: "rozwiązanie to (tj. ustawowe ograniczenie w art. 58 k.p. wysokości odszkodowania) jest

niesprawiedliwe zwłaszcza w sytuacji, gdy pracodawca przy rozwiązaniu stosunku pracy rażąco naruszył przepisy prawa w taki sposób, że można mu przypisać winę umyślną w postaci zamiaru bezpośredniego kierunkowego (gdy miał pełną tego świadomość) lub ewentualnego".

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

Przenosząc powyższe na grunt niniejszej sprawy wskazać należy, że powód składając pozew w niniejszej sprawie wskazał jedynie na bezprawność zachowania pracodawcy potwierdzoną prawomocnym wyrokiem przywracającym go do pracy jednocześnie upatrując szkody w tym, że został pozbawiony w okresie pozostawania bez pracy, wynagrodzenia które by otrzymywał gdyby do rozwiązania umowy o pracę nie doszło.

Zdaniem Sądu B. G. nie udowodnił wszystkich przesłanek odpowiedzialności na podstawie art. 415 kc a tym samym brak jest podstaw do uwzględnienia jego powództwa.

Nie można bowiem zgodzić się z jego stanowiskiem, że sam fakt bezprawnego działania pracodawcy sam w sobie jest wystarczający do uwzględnienia powództwa. W niniejszej sprawie z ustalonego stanu faktycznego bezspornie wynika, że pracodawca na moment składania oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę nie miał wiedzy na temat przyczyn nieobecności pracownika w pracy. Taką wiedzę pozyskał dopiero w dniu 13 grudnia 2013 r., kiedy to dotarło do niego zaświadczenie lekarskie potwierdzające jego niezdolność do pracy. Fakt, że powód w pierwszym dniu zwolnienia wysłał faks zawierający skan tego dokumentu, nie może zmienić tej oceny, w kontekście ustaleń, że na skutek błędu nie dotarł on do pozwanego. W takiej sytuacji nie można zgodzić się z powodem, że działanie pracodawcy było zawinione. Na moment bowiem złożenia przez pracodawcę oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę pozwana nie miała informacji o przyczynach nieobecności B. G. w pracy. Podkreślić należy, że to oświadczenie doszło

do powoda w dniu 9 grudnia 2013 r a dokument zwolnienia lekarskiego, jak już wcześniej wskazano, dopiero 13 grudnia 2013 r.

Przechodząc do dalszych przesłanek odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wskazać należy ,że 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 nieuzyskania innego zatrudnienia po ustaniu stosunku pracy rozwiązanego bezprawnie przez pracodawcę, musi przede wszystkim dowieść, że o uzyskanie takiej pracy czynił starania zakończone niepomyslnie z uwagi na sposób rozwiązania poprzedniej umowy o pracę.

B. G. przesłuchany w charakterze strony przedłożył dokument z którego wynika ,że złożył ofertę pracy na stanowisko radcy prawnego w (...)w (...) (...) w S. na ¼ etatu oraz ,że jego kandydatura nie została wybrana. Zdaniem Sądu dokument ten , abstrahując od tego ,że nie jest to oryginał i nie zawiera poświadczenia za zgodność to i tak nie może dowodzić okoliczności na które został złożony . Po pierwsze nie wynika z niego jakie wynagrodzenie powód by otrzymywał i czy wynosiło by ono tyle ile otrzymywałby miesięcznie u pozwanego. Wydaje się to jednak wątpliwe z uwagi na to ,że była to oferta pracy w wymiarze ¼ etatu . Po drugie zaś nie wynika z niego z jakich przyczyn kandydatura powoda nie została wybrana a w szczególności czy przyczyną tego był tryb w jakim doszło do rozwiązania z powodem umowy o pracę. Wreszcie nie wiadomo od kiedy powód miałby rozpocząć tą pracę bowiem ogłoszenie pochodzi z dnia 22 maja 2014 r. Powód zaś domaga się odszkodowania za lipiec i sierpień 2014 r .

Powód wskazywał również ,że składał oferty pracy w formie mejlowej do różnych kancelarii ale nie uzyskiwał żadnych odpowiedzi . Przyznał jednocześnie, że nie pamięta czy wskazywał w nich tryb rozwiązania jego stosunku pracy z pozwanym. Jednocześnie nie przedłożył żadnej dokumentacji potwierdzającej swoje twierdzenia w tym zakresie . Wobec czego, w ocenie Sądu, brak jest podstaw do przyjęcia ,że powód wykazał iż takie starania czynił .

W ocenie Sądu Rejonowego nie stanowi także ewentualnego usprawiedliwienia dla braku aktywności w poszukiwaniu nowego zatrudnienia oczekiwanie na korzystny dla pracownika wyrok sądu pracy przywracający go do pracy, zwłaszcza że sąd pracy może z urzędu uwzględnić roszczenie alternatywne - o zasądzenie odszkodowania (art. 477¹ k.p.c.). Nie można bowiem przyjąć , że nawet gdyby powód miał świadomość bezprawności zachowania strony pozwanej, pozostawał w gotowości do świadczenia pracy i miał uzasadnione podstawy, aby przypuszczać, że będzie kontynuował zatrudnienie u strony pozwanej (zwłaszcza po wyroku Sądu Rejonowego przywracającego do pracy, który utwierdził go w przekonaniu, że powróci do pracy), to nie miał obowiązku poszukiwania innego zatrudnienia.

Podkreślić należy także ,że wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy przewidziane przez 57 k.p. zawiera w sobie elementy kompensaty szkody poniesionej przez pracownika w związku z utratą pracy (limitowanej do wynagrodzenia za okres wypowiedzenia), to odpowiedzialności pracodawcy za szkodę wykraczającą poza tę granicę nie może uzasadniać samo pozostawanie pracownika bez pracy przez dłuższy okres niż okres wypowiedzenia umowy o pracę.

Zgodnie bowiem z art. 361 § 1 k.c., zobowiązany do odszkodowania ponosi odpowiedzialność tylko za normalne następstwa działania lub zaniechania, z którego szkoda wynikła. W powyższych granicach, w braku odmiennego przepisu ustawy lub postanowienia umowy, naprawienie szkody obejmuje straty, które poszkodowany poniósł, oraz korzyści, które mógłby osiągnąć, gdyby mu szkody nie wyrządzono (art. 361 § 2 k.c.). W przypadku szkód

wynikających z rozwiązania umowy o pracę z reguły chodzi o utracone przez pracownika korzyści, które mógłby uzyskać, gdyby pozostawał w stosunku pracy. Osiągnięcie korzyści jest zdarzeniem niepewnym i dla uznania normalnego związku przyczynowego wymagane jest wykazanie przez pracownika znacznego prawdopodobieństwa nastąpienia tego skutku. Szkoda w postaci *lucrum cessans* musi być bowiem wykazana przez poszkodowanego z tak dużym prawdopodobieństwem, że w świetle doświadczenia życiowego uzasadnia przyjęcie, że utrata spodziewanych korzyści rzeczywiście nastąpiła. Gdy chodzi o szkodę w postaci utraconych przez poszkodowanego korzyści uwzględnia się zdarzenia hipotetyczne, a więc takie, które przypuszczalnie mogły nastąpić. Dla takiej oceny istotne znaczenie ma zachowanie się poszkodowanego przed oraz po nastąpieniu zdarzenia szkodzącego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 listopada 2007 r., IV CSK 281/07, *Gazeta Prawna* 2007 nr 230, s. 8). Bardzo wyraźnie pogląd w tym zakresie przedstawił Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 27 listopada 2002 r., I CKN 1215/00 (OSP 2004 nr 1, poz. 3, z glosą A. Jaroszyńskiego; OSP 2004 nr 7-8, poz. 99, z glosą L. Boska; OSP 2004 nr 11, poz. 139, z glosą A. Kocha). W sprawie tej żądanie dotyczyło odszkodowania z tytułu nieważnej decyzji administracyjnej wydanej w 1969 r. Sąd Najwyższy rozważał, czy istnienie związku przyczynowego należy oceniać wyłącznie z punktu ówczesnych realiów, a więc *ex ante*, czy też uwzględniać również oceny dzisiejsze (*ex post*). Sąd Najwyższy jednoznacznie opowiedział się za drugim rozwiązaniem, przyjętym również w uchwale Naczelnego Sądu Administracyjnego z dnia 9 listopada 1998 r., OPK 4/98 (ONSA 1999 nr 1, poz. 13) oraz w uzasadnieniu uchwały Trybunału Konstytucyjnego z dnia 18 czerwca 1996 r., W 19/95 (OTK 1996 nr 3, poz. 25).

Powyższe rozważania dla potrzeb rozpoznawanej sprawy można skonkludować w ten sposób, że pracownik upatrujący szkody w utracie tego wynagrodzenia, które by uzyskał, pozostając w rozwiązanym stosunku pracy przez okres, za który dochodzi odszkodowania, musi wykazać co najmniej, że w tym czasie mógłby świadczyć taką pracę. Powód na tę okoliczność zaś nie przedstawił żadnego materiału dowodowego. Sam jednakże przyznaje, że wcześniej z pracodawcą prowadził wiele różnych procesów co przełożyło się na stosunek pracodawcy do niego i na odwrót. Dowodzi tego chociażby fakt, że jak wynika z ustalonego stanu faktycznego w sprawie (...) po złożeniu pierwszego z nich zaczął przysyłać zwolnienia lekarskie za pośrednictwem faksu. Przy czym był jedynym pracownikiem referatu, który dodatkowo telefonicznie nie uprzedzał przełożonej o swojej nieobecności. Taka postawa samego

B. G. poniekąd przyczyniła się do tego, że konieczne stało się wówczas wdanie w kolejny spór sądowy. Gdyby bowiem zrobił to, co robili jego koledzy z pracy i telefonicznie uprzedził o przyczynie swojej nieobecności, pracodawca nie miał by podstaw do rozwiązania z nim umowy o pracę.

Mając na uwadze powyższe, Sąd oddalił powództwo w zakresie żądania powoda zapłaty odszkodowania za szkodę będącą skutkiem niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. O powyższym orzeczono w pkt I wyroku.

Sąd orzekł o kosztach procesu na podstawie art. 98 k.p.c. i art. 99 k.p.c., zgodnie z zawartą w tych przepisach zasadą odpowiedzialności za wynik procesu, z której wynika, że strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowej obrony.

Wysokość kosztów wynika z treści Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (t.j. Dz.U. z 2018 r. poz. 265 ze zm.), zgodnie z § 9 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 4.