

Sygn. akt *III APa 10/15*

## WYROK

### W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 22 października 2015 r.

**Sąd Apelacyjny w Poznaniu III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

w składzie:

Przewodniczący: SSA Dorota Goss-Kokot (spr.)

Sędziowie: SSA Katarzyna Wołoszczak

SSA Marek Borkiewicz

Protokolant: insp.ds.biurowości Krystyna Kałużna

po rozpoznaniu w dniu 22 października 2015 r. w Poznaniu

sprawy **R. G.**

przeciwko (...) **Sp. z o.o. w K.**

o zapłatę

na skutek apelacji R. G.

od wyroku Sądu Okręgowego w Koninie

z dnia 4 maja 2015 r. sygn. akt III P 16/13

- 1. uchyla zaskarżony wyrok w punkcie I co do roszczenia o odszkodowanie dochodzone na podstawie przepisu art. 18<sup>3d</sup> Kodeksu Pracy w wysokości 369.554 zł w tym zakresie znosi postępowanie przed Sądem Okręgowym w Koninie od dnia 20 listopada 2014r. i sprawę przekazuje Sądowi Okręgowemu w Koninie do ponownego rozpoznania, pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach procesu w postępowaniu odwoławczym;**
- 2. oddala apelację co do roszczenia o odszkodowanie w kwocie 357.848,01 zł;**
- 3. zasądza od powoda na rzecz pozwanej kwotę 5.400 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu odwoławczym.**

SSA Marek Borkiewicz	SSA Dorota Goss-Kokot	SSA Katarzyna Wołoszczak
----------------------	-----------------------	--------------------------

## UZASADNIENIE

Powód R. G. wniósł o zasądzenie od pozwanej (...)

sp. z o.o. w K. 357.848,01 zł. z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty, w tym:

- 259.900,67 zł. z tytułu utraconych pensji za okres od 1 marca 2011 roku do 31 października 2013 roku,

- 88.856,59 zł. z tytułu utraconych premii kwartalnych za okres od 1 marca 2011 roku do 31 października 2013 roku,

- 9.090,75 zł. z tytułu utraconych premii i nagród wypłaconych pracownikom w okresie od 1 marca 2011 roku do 31 października 2013 roku,

Ponadto powód wniósł o zasądzenie od pozwanej 369.554 zł. z odsetkami, tytułem naruszenia wobec niego zasady równego traktowania pracowników w zakresie otrzymywanego wynagrodzenia.

Pozwana (...) sp. z o.o. w K. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Koninie wyrokiem z 4 maja 2015 roku w sprawie III P. 16/13 oddali powództwo (pkt 1) oraz orzekł o kosztach procesu (pkt 2 i 3).

Sąd I instancji ustalił, co następuje :

23 maja 2003 roku powód zawarł z (...) Sp. z o.o. w K. (następcą prawnym w/w jest pozwana (...) Sp. z o.o. w K.) umowę o pracę na stanowisku przedstawiciela handlowego – rzeczoznawcy, na okres próbny do 30 września 2003 roku, poczynając od 1 lipca 2003 roku.

15 lipca 2003 roku powód podpisał kartę organizacyjną pracy. Do obowiązków szczególnych powoda na stanowisku przedstawiciela handlowego należało: reprezentowanie firmy (...) na rynku handlowym, obsługa klientów (...) na powierzonym obszarze, realizacja założeń polityki firmy w zakresie sprzedaży, dystrybucji i pozyskiwania nowych klientów, wykonywanie zadań miesięcznych otrzymanych od przełożonych oraz raportowanie czasu i wyników pracy, monitoring zaległości płatniczych swoich klientów i aktywne przeciwdziałanie ich powstawaniu, prowadzenie działań merchandisingowych oraz promocyjnych u swoich klientów, odpowiedzialność za powierzone mienie służbowe.

1 października 2003 roku została zawarta umowa na czas nieokreślony w wymiarze pełnego etatu na takim samym stanowisku z wynagrodzeniem 5.500 zł. miesięcznie. W punkcie 3 umowy zapisano, że czas pracy powoda jako przedstawiciela handlowego będzie określony wymiarem powierzonych zadań, a w pkt. 4 wskazano jako miejsce wykonywania pracy teren całej Polski. W pkt. 5 umowy pozwana zobowiązała powoda do sumiennego i starannego wykonywania obowiązków pracowniczych, przy wykorzystaniu całej posiadanej wiedzy i wszelkich dostępnych materiałów. Ponadto pozwana zobowiązała powoda do wykonywania swojej pracy efektywnie, dokładania wszelkich starań dla osiągnięcia najlepszych wyników, w pełnego angażowania się w sprawy pracodawcy, występowania w obronie jego interesów oraz dążenia do polepszania wizerunku i marki pracodawcy.

Z dniem 19 kwietnia 2004 roku powód podjął pracę w nowo utworzonym Dziale (...), bez zmiany stanowiska.

Z dniem 1 lutego 2005 roku nastąpiła zmiana stanowiska pracy powoda na koordynatora rynku drzewnego.

W związku ze zmianami organizacyjnymi w firmie powód począwszy od 1 września 2005 roku objął stanowisko lidera rynku drzewnego i podlegał szefowi (...) P. N..

Od 1 marca 2007 roku powierzono powodowi obowiązki kierownika rynku drzewnego - Polska z miesięcznym wynagrodzeniem wynoszącym 7.000 zł.

Z dniem 1 lipca 2009 roku w pozwanej spółce nastąpiła zmiana na stanowisku dyrektora handlowego, którym został M. J.. Zajął się on przeprowadzaniem zmian organizacyjnych i dostosowywaniem ich do bieżącej polityki handlowej spółki. W tym okresie prowadzona była w firmie fuzja trzech działów dystrybucyjnych. Powód kierował działem drzewnym i zespołem pracowników składającym się z regionalnych kierowników sprzedaży: A. S., R. U. (1) oraz S. W.. Do jego zadań należała organizacja pracy dla zespołu oraz realizacja budżetu sprzedaży.

Pomiędzy dyrektorem handlowym oraz R. G. dochodziło do nieporozumień na tle funkcjonowania działu kierowanego przez powoda, gdyż M. J. dostrzegał mniejszą wydajność pracy działu. Różnice zdań pomiędzy powodem a dyrektorem handlowym pojawiły się w związku z wyjazdem w listopadzie 2009 roku do Litwy. M. J. za zasadny uważał udział w tym wyjeździe pracowników, w tym m.in. z działu powoda - R. U. (2), którzy mogliby świadczyć wsparcie techniczne dla jednej z firm współpracującej

z pozwaną, która zamierzała czynić inwestycje na Litwie. Pozwana dostrzegała w tym szansę także dla siebie i możliwości rozpoczęcia sprzedaży w tym kraju. Powód uważał jednak, że taka podróż wpłynie negatywnie na wyniki pracy całego działu, gdyż priorytetem są działania w Polsce

i z powodu napiętych harmonogramów nie ma możliwości zorganizowania wyjazdu w najbliższym czasie. Jednocześnie powód określił, że wyjazd R. U. (3) będzie „stratą czasu i pieniędzy” gdyż dysponuje on doświadczeniem istotnym z punktu widzenia celu wyjazdu. M. J. zwrócił się wówczas do powoda o wyznaczenie w tej sytuacji innej osoby z działu oraz o przygotowanie tabeli kompetencji podległych mu pracowników z zestawieniem podróży służbowych pracowników z działu powoda w trzecim kwartale. M. J. określił powyższe jako polecenie służbowe.

Sporną kwestią pomiędzy M. J. oraz R. G. była kwestia wysokości wypłacanych premii za III i IV kwartał 2009 roku. Zgodnie z obowiązującym u pozwanej Zakładowym Układem Zbiorowym Pracy z 24 września 2001 roku premie w wysokości 40 % miesięcznego uposażenia otrzymywali wszyscy pracownicy, jedynie wtedy gdy budżet finansowy firmy został wykonany na poziomie min. 100 %.

M. J. określił wysokość premii za III kwartał 2009 roku na poziomie 15 % dla A. S. oraz R. U. (3) oraz po 20 % na rzecz S. W. oraz powoda. M. J. poinformował powoda, że oprócz określonych przez niego kryteriów wziął pod uwagę uzyskiwane obroty, marże i ogólną sytuację firmy. Podkreślił, że wyniki sprzedaży w listopadzie wskazują, że rok zostanie zamknięty na poziomie wykonania budżetu w

80 % i wypłata premii była zagrożona. Jednocześnie zapewnił o woli osobistego wyjaśnienia powodów zmniejszenia premii w trakcie spotkania. W przypadku premii za IV kwartał 2009 roku M. J. zaproponował ją w wysokości 25 % dla A. S. oraz po 20 % dla pozostałych pracowników, w tym powoda. R. G. zestawiając założenia budżetowe

z rozliczeniem zadań postawionymi przed pracownikami uznał, że premie za ten okres powinny kształtować się na poziomie 27 % dla każdego pracownika działu. M. J. ustosunkowując się do wyliczeń powoda wskazał, że uzasadnienie korekty premii jest tożsame

z dokonaniem w poprzednim kwartale i wskazał m.in. na niższą opłacalność sprzedaży wyrobów z importu.

Z początkiem 2010 roku z zespołu powoda został przeniesiony do działu dystrybucyjnego A. S., wobec czego powód kierował zespołem składającym się z R. U. (3) oraz S. W.. W tej sytuacji zwiększyła się liczba klientów, którą musiał obsłużyć powód oraz dwóch pracowników.

Z początkiem 2010 roku M. J. zaproponował zasady premiowania na rok 2010, do których odniósł się R. G. wskazując jakie dane powinny być podstawą do ustalenia budżetu kierowanego przez niego działu. M. J. wskazał, że w porównaniu do 2009 roku, na rok 2010 planuje wzrost o 9,1 %.

W toku dalszej współpracy między R. G. a dyrektorem handlowym powód interweniował u M. J. w kwestii wstrzymania pracy linii konfekcji taśm szerokich, podnosząc, że nie realizowane są zamówienia klientów na taśmy szerokie i brakuje oficjalnej informacji w tej sprawie. W odpowiedzi M. J. wskazał, że powód winien trzymać się drogi służbowej i interweniować najpierw u obecnego szefa produkcji. Jednocześnie zwrócił się do A. C. o podanie terminu realizacji zaległych zamówień. Powód informował M. J. również o zarzutach firmy (...) o braku udzielenia odpowiedzi na złożone do pozwanej zapytanie dotyczące wydłużonego terminu realizacji zamówień. Wskazał, że klienci kierują swoje zamówienia do firm konkurencyjnych.

15 czerwca 2010 roku M. J. zaproponował R. G. objęcie dwóch stanowisk pracy – product menagera (kierownika produkcji) oraz key account menagera (opiekuna klientów kluczowych). Z karty stanowiskowej product menagera wynika, że głównym zadaniem powoda na tym stanowisku miałyby być zwiększanie udziału w powierzonym rynku

poprzez doskonalenie oferty produktowej i zwiększanie satysfakcji konsumentów. Powód miałby wówczas realizować politykę handlową i produktową firmy, przeprowadzać testy narzędzi produkowanych przez firmę oraz ustalać ich wyniki z klientami, przygotowywać oferty według określonych zasad i procedur, byłby uprawniony do wnioskowania w sprawie zatrudnienia i warunków pracy podwładnych oraz przeprowadzać okresowe ich oceny.

Natomiast jako key account manager powód miałby zajmować się sprzedażą na wyznaczonym rynku oraz świadczeniem doradztwa technicznego i wdrożeniowego dla klientów. Byłby uprawniony do informowania klientów o polityce handlowej firmy, dokonywania ustaleń handlowych z klientami w ramach określonych procedur i zasad oraz przygotowywania ofert według określonych zasad i procedur.

Pomiędzy M. J. oraz R. G. toczyły się rozmowy na temat możliwości podjęcia przez powoda pracy, na którymś z powyższych stanowisk i konsekwencji przyjęcia jednego z nich dla dalszej działalności firmy.

Powód zwrócił się do M. J. o sprecyzowanie szczegółów odnośnie pracy na stanowisku product managera. R. G. chciał uzyskać odpowiedzi na szczegółowy zakres obowiązków (obszar działania, kompetencje, miejsce wykonywania pracy), jak wyglądałby schemat organizacyjny wraz z zależnościami służbowymi, wynagrodzenie, na nowym stanowisku, proponowany system premiowy, zakres przewidzianych szkoleń oraz czy zajmując to stanowisko przysługiwałby pakiet usług medycznych. M. J. odniósł się do podnoszonych przez powoda zagadnień, a w trakcie dalszej wymiany korespondencji powód zaproponował utworzenie nowego oddzielnego zespołu dedykowanego rozwojowi sprzedaży grupy produktów (...), na którego czele mógłby stanąć. R. G. przedstawił swoje oczekiwania co do głównych zadań zespołu, jego składu osobowego (5 osób) oraz wysokości oczekiwanego wynagrodzenia na poziomie 17.500 zł. miesięcznie. M. J. po zapoznaniu się z tą propozycją podał, że obecnie oczekiwania finansowe powoda nie są do zaakceptowania i zaproponował spotkanie w drugiej połowie sierpnia.

R. G. oraz M. J. odmiennie oceniali wykonywanie zaplanowanego budżetu na 2010 rok. M. J. odnosząc się do prezentacji powoda, dotyczącej jego wykonania uznał, że nie zostały uwzględnione zmiany związane z przejściem A. S. do innego działu i przedstawił nową wersję danych sprzedażowych. Osią sporu pomiędzy R. G. a M. J. stanowił udział powoda w szkoleniu (sesji) w ramach akcji (...) przeprowadzanym u pozwanej. Pozwana zaznaczyła, że udział w sesji zaplanowany na 13 września 2010 roku jest niezbędny i ma służyć przygotowaniu przez pracowników planu rozwoju. Powód poinformował pozwaną, że nie będzie miał możliwości uczestnictwa w spotkaniu w podanym terminie. W odpowiedzi M. J. wskazał, że brak udziału w niej powoda będzie potraktowany jako nieusprawiedliwiona nieobecność. Powód wyraził wolę uczestnictwa w programie, lecz wskazał, że z powodów rodzinnych nie ma możliwości wyruszenia do K. dzień wcześniej a wyjeżdżając rano będzie mógł się stawić w godzinach ok. 11.00-12.00. Wskazał również, że 30 sierpnia 2010 roku został poinformowany, że spotkanie odbędzie się 14 września 2010 roku. M. J. poinformował powoda, że sesja zaczyna się o godzinie 9.00. Ostatecznie powód wziął w niej udział.

W korespondencji do działu firmy pozwanej we Francji z 4 listopada 2010 roku powód informował o sytuacji na rynku drzewnym przedstawiając wyniki sprzedażowe.

2 listopada 2010 roku M. J. we wniosku do działu kadr i płac pozwanej zwrócił się o przygotowanie rozwiązania umowy o pracę z powodem za wypowiedzeniem, wskazując jako przyczynę zmiany organizacyjne, likwidację stanowiska pracy.

8 listopada 2010 roku miało miejsce spotkanie R. G. z M. J.. W trakcie spotkania M. J. wskazał, że powód „wypalił się w pracy” i w sposób niedostateczny potrafił odnaleźć się w prowadzonym przez niego procesie restrukturyzacji firmy. Podniósł również okoliczność słabszych wyników uzyskiwanych przez dział powoda. M. J. zaproponował powodowi możliwość rozwiązania stosunku pracy w ramach porozumienia stron bądź poprzez wypowiedzenia umowy o pracę. W trakcie spotkania powód nie podjął wiążącej decyzji, a M. J. oświadczył, aby przemyślał, które rozwiązanie będzie dla niego najkorzystniejsze. Ostatecznie powód przyjął do wiadomości dokonanie wypowiedzenia umowy o pracę przez pozwaną.

W konsekwencji, 8 listopada 2010 roku pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę za wypowiedzeniem z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływał 28 lutego 2011 roku z jednoczesnym zwolnieniem powoda, od 9 listopada 2010 roku, z obowiązku świadczenia pracy na rzecz pozwanej. Jako przyczynę wypowiedzenia powołano się na ustawę z 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących pracowników.

Dokonane przez pozwaną wypowiedzenie umowy o pracę zostało zaskarżone przez powoda do Sądu Rejonowego w Kole, który wyrokiem z 18 lutego 2011 roku w sprawie IV P 111/10 zasądził od pozwanej na rzecz powoda 27.570,00 zł. tytułem odszkodowania za naruszenie przepisów o rozwiązywaniu umowy o pracę.

Od 19 września 2011 roku powód R. G. pozostaje zarejestrowany jako osoba bezrobotna w (...) Urzędzie Pracy w S. i w okresie od 27 września 2011 roku do 26 marca 2012 roku pobierał zasiłek dla osób bezrobotnych. Wcześniej, od 11 marca 2011 roku do 5 września 2011 roku przebywał na zasiłku chorobowym.

Powód poszukiwał zatrudnienia wysyłając do różnych firm za pośrednictwem poczty elektronicznej swój życiorys.

Pismem z 29 października 2013 roku R. G. wezwał pozwaną do zapłaty 405.986,95 zł., na którą to kwotę składają się roszczenia z tytułów:

- 308.039,61 zł. tytułu utraconych premii za okres od marca 2011 roku do października 2013 roku,
- 88.856,59 zł. z tytułu utraconych premii kwartalnych za okres od marca 2011 roku do października 2013 roku,
- 9.090,75 zł. z tytułu utraconych premii i nagród wypłaconych pracownikom w okresie od marca 2011 roku do października 2013 roku.

Przed Sądem Okręgowym w Koninie toczy się sprawa z powództwa R. G. przeciwko pozwanej o wypłatę wynagrodzenia tytułem pracy w godzinach nadliczbowych. W toku postępowania zeznania składali M. J., M. K. i W. K.. W trakcie ich zeznań pojawiły się informacje, że stanowisko powoda jest równorzędne ze stanowiskiem zajmowanym przez W. K..

Pozwana do powyższej sprawy złożyła pismo procesowe z 1 lipca 2011 roku, w którym wskazywała na okoliczności związane z równorzędnością stanowisk pracy powoda oraz W. K., przedkładając na tą okoliczność dowody m.in. karty organizacji stanowiska pracy W. K. oraz umowę o pracę W. K. z poprzednikiem prawnym pozwanej (...) S.A w K. z 11 grudnia 2001 roku z określonym wynagrodzeniem W. K. na 15.000 zł. miesięcznie. Dołączono także umowę o pracę W. D. z której wynika, że otrzymywał on wynagrodzenie wynoszące 12.000 zł. oraz kartę jego stanowiska pracy. Powyższe pismo wraz z załącznikami zostało doręczone pełnomocnikowi powoda 9 lipca 2011 roku.

Sąd Okręgowy uznał, że powód nie wykazał przesłanek roszczenia odpowiedzialności deliktowej pozwanej, natomiast roszczenie oparte na przepisach kodeksu pracy uległo przedawnieniu.

Powód zaskarżył wyrok w całości, składając apelację.

Apelujący podniósł zarzuty:

1. naruszenia prawa procesowego, to jest:

- art. 47 § 2 pkt 1 a i b KPC w związku z art. 379 pkt 4 k.p.c., poprzez rozpoznanie sprawy przez niewłaściwy skład Sądu orzekającego, to jest przez jednego Sędziego, podczas gdy sprawa winna być rozpoznawana w pierwszej instancji przez Sąd w składzie jednego sędziego jako przewodniczącego i dwóch ławników,

- art. 228 § 2 k.p.c. poprzez uwzględnienie w sprawie okoliczności znanych Sądowi z urzędu, jednakowoż niepoinformowania stron o fakcie ich brania pod uwagę, a także nieprzyjęcie ich w poczet dowodów w sprawie,
- art. 129 § 2 k.p.c. poprzez przyjęcie i wydanie orzeczenia w oparciu o dowody oddalone postanowienie Sądu z 21 kwietnia 2015 roku i stanowiące kserokopie nie poświadczone za zgodność z oryginałem przez pełnomocników pozwanej,
- art. 240 k.p.c. poprzez wydanie postanowienia dowodowego, jednakowoż wydania orzeczenia w oparciu o materiały, które nie są dowodami w sprawie, a także wydanie orzeczenia w oparciu o dowody, które Sąd orzekający oddalił postanowieniem z 21 kwietnia 2015 roku,
- art. 254 § 1 k.p.c. poprzez nierozważenie zgłoszonych przez powoda wątpliwości co do prawdziwości dokumentów, które zostały w niepoświadczonych za zgodność z oryginałem kopiach przedłożone przez pozwaną w sprawie,
- art. 158 § 2 k.p.c. poprzez nieutrwalanie mimo możliwości technicznych przebiegu posiedzeń sądu za pomocą aparatury elektronicznej i nieuwzględnianie w treści protokołów ustnych twierdzeń i wniosków stron,
- przeprowadzenie rozprawy 21 kwietnia 2015 roku w sposób uniemożliwiający stronom złożenie zastrzeżeń do protokołu w trybie art. 162 k.p.c. poprzez przeprowadzenie rozprawy w sposób nieodpowiadający treści protokołu, albowiem wbrew treści protokołu zeznania powoda miały miejsce przed wydaniem przez Sąd orzekający postanowień dowodowych o oddaleniu dowodów, które nastąpiły na końcu rozprawy bez jakiegokolwiek innej czynności oddzielającej wydanie postanowienia dowodowego i oświadczenia o zamknięciu przewodu i wskazaniu terminu publikacyjnego wyroku, co poprzez absolutne zaskoczenie stron uniemożliwiło im złożenie zastrzeżeń do protokołu w sprawie,
- art. 224 § 1 k.p.c. poprzez zamknięcie rozprawy bez udzielenia stronom głosu na etapie bezpośrednio poprzedzającym faktyczne złożenie oświadczenia o zamknięciu rozprawy, a po zeznaniach powoda,
- art. 321 k.p.c. poprzez orzekanie ponad żądanie powoda, a właściwie poprzez nie orzeczenie o roszczeniu wywodzonym przez powoda, ze względu na zastosowanie innej podstawy prawnej orzekania, aniżeli wskazana przez powoda,
- nieweryfikowania wykonania zarządzeń Sądu przez strony i formułowania zarządzeń niemożliwych do wykonania, ze względu na ich treść ( zarządzenie z 8 września 2014 roku);

## 2. naruszenia prawa materialnego, to jest:

- art. 291 §1 k.p. poprzez uznanie, że roszczenie zgłoszone przez powoda uległo przedawnieniu,
- art. 18<sup>3c</sup> k.p. poprzez orzeczenie w oparciu o podstawę prawną inną, aniżeli wskazana przez powoda w piśmie rozszerzającym roszczenia z 15 lipca 2014 roku;

## 3. w następstwie błędów w ustaleniu stanu faktycznego i prawnego, a także w następstwie orzekania na podstawie kart papieru i dokumentów oraz środków dowodowych oddalonych mocą postanowienia Sądu z 21 kwietnia 2015 roku:

- w następstwie błędu w ustaleniach faktycznych, przyjętych za jego podstawę i mających wpływ na jego treść oraz niewyjaśnieniu wszystkich okoliczności istotnych dla danej sprawy, polegających na: nieweryfikowaniu prawdziwości dowodów składanych w postaci kserokopii niepoświadczonych za zgodność z oryginałem przez pozwaną i wywodzeniu z nich skutków prawnych, jak z dowodów z dokumentów, i bezpodstawnym uznaniu, iż nie zaszyły przesłanki potwierdzające niezgodne z prawem zwolnienie powoda z pracy przez pozwaną; oparcie wyroku o art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p. (niedyskryminacja pracowników ze względu na zatrudnienie, wiek płeć) w miejsce faktycznego żądania

powoda opartego na art. 18<sup>3c</sup> § 1 k.p. (nierówne traktowanie w zakresie wynagrodzenia za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości).

Powód wniósł o zmianę wyroku Sądu I instancji i orzeczenie zgodnie z żądaniem pozwu i rozszerzenia powództwa oraz orzeczenie o kosztach postępowania apelacyjnego, alternatywnie, o uchylenie wyroku Sądu I instancji w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania wraz z rozstrzygnięciem o kosztach postępowania apelacyjnego.

### **Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:**

Na wstępie rozważań wskazać należy, że dla rozstrzygnięcia Sądu II instancji istotna okazała się okoliczność, że pozwem objęte zostały różne rodzajowo roszczenia.

Powód domagał się zasądzenia od pozwanej (...) sp. z o.o. w K. 357.848,01 zł. tytułem odszkodowania za utracone wynagrodzenie na podstawie przepisów kodeksu cywilnego oraz zasądzenia 369.554 zł. tytułem naruszenia wobec niego zasady równego traktowania pracowników w zakresie otrzymywanego wynagrodzenia w oparciu o przepisy kodeksu pracy.

W związku z powyższym, zarówno w apelacji jak i odpowiedzi na nią, złożonej przez pozwaną, sformułowane zostały wnioski o nieważności postępowania.

Powód podniósł, że Sąd I instancji orzekał w składzie niewłaściwym do rozpoznawania zgłoszonych roszczeń, co powoduje nieważność całego postępowania na podstawie art. 47 § 2 pkt 1 a i b w związku z art. 379 pkt 4 k.p.c. W ocenie apelującego, rozpoznanie niniejszej sprawy powinno nastąpić przed Sądem I instancji w składzie sędziego i dwóch ławników.

Pozwana natomiast stanęła na stanowisku, że tak sformułowany zarzut jest zasadny w części, tj. w odniesieniu do roszczenia powoda o odszkodowanie z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zakresie wynagrodzenia, wywiedzonego z art. 18<sup>3c</sup> k.p. Do rozpoznania tego roszczenia, zgodnie z treścią art. 47 par. 2 pkt 1b k.p.c., właściwy był sąd w składzie jednego sędziego i dwóch ławników. Ponieważ rozpoznanie nastąpiło przez Sąd w składzie jednego sędziego postępowanie w zakresie tego jedynie roszczenia dotknięte jest nieważnością.

Sąd Apelacyjny w wyniku kontroli instancyjnej orzeczenia za słuszne uznał stanowisko pozwanej.

Kwestia kumulacji roszczeń nie została dostrzeżona przez Sąd I instancji, którego powinnością już we wstępnej fazie procesu było rozważenie dopuszczalności dochodzenia w jednym postępowaniu roszczeń sformułowanych przez powoda.

Przepis art. 201 § 1 zdanie pierwsze k.p.c. stanowi, że przewodniczący bada, w jakim trybie sprawa powinna być rozpoznana oraz czy podlega rozpoznaniu według przepisów o postępowaniu odrębnym, i wydaje odpowiednie zarządzenia.

Zgodnie z treścią art. 191 k.p.c. powód może dochodzić jednym pozwem kilku roszczeń przeciwko temu samemu pozwanemu, jeżeli nadają się one do tego samego trybu postępowania oraz jeżeli sąd jest właściwy ze względu na ogólną wartość roszczeń, a ponadto - gdy roszczenia są różnego rodzaju - o tyle tylko, o ile dla któregokolwiek z tych roszczeń nie jest przewidziane postępowanie odrębne ani też nie zachodzi niewłaściwość sądu według przepisów o właściwości bez względu na wartość przedmiotu sporu.

W myśl art. 193 § 1 k.p.c. zmiana powództwa jest dopuszczalna, jeżeli nie wpływa na właściwość sądu (§1). Jeżeli w myśl przepisu poprzedzającego zmiana nie jest dopuszczalna, a powód zmienia powództwo w ten sposób, że występuje z nowym roszczeniem obok pierwotnego, sąd rozpoznaje nowe roszczenie jako sprawę oddzielną, jeżeli jest dla niej rzeczowo i miejscowo właściwy, w przeciwnym zaś razie przekazuje sprawę sądowi właściwemu. Gdy jednak zmiana

taka następuje w sądzie rejonowym, należy przekazać całe zmienione powództwo sądowi okręgowemu, który dla zmienionego powództwa jest rzeczowo i miejscowo właściwy (§2).

Trzeba również wskazać, że zgodnie z brzmieniem art. 47 § 1 k.p.c. w pierwszej instancji sąd rozpoznaje sprawy w składzie jednego sędziego, chyba że przepis szczególny stanowi inaczej. Stosownie do art. 47 § 2 k.p.c. w pierwszej instancji sąd w składzie jednego sędziego jako przewodniczącego i dwóch ławników rozpoznaje sprawy:

1) z zakresu prawa pracy o:

a) ustalenie istnienia, nawiązanie lub wygaśnięcie stosunku pracy, o uznanie bezskuteczności wypowiedzenia stosunku pracy, o przywrócenie do pracy i przywrócenie poprzednich warunków pracy lub płacy oraz łącznie z nimi dochodzone roszczenia i o odszkodowanie w przypadku nieuzasadnionego lub naruszającego przepisy wypowiedzenia oraz rozwiązania stosunku pracy,

b) naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu i o roszczenia z tym związane,

c) odszkodowanie lub zadośćuczynienie w wyniku stosowania mobbingu.

Zaznaczyć należało, że ponieważ przepisy kodeksu postępowania cywilnego, które regulują postępowanie odrębne w sprawach z zakresu prawa pracy, nie zawierają szczególnej regulacji dotyczącej przedmiotowej kumulacji roszczeń w tym postępowaniu, to cyt. art. 191 k.p.c. ma zastosowanie w postępowaniu odrębnym z zakresu prawa pracy.

Dla właściwego zastosowania powyższych regulacji w niniejszej sprawie koniecznym było dokonanie rozróżnienia dwóch sytuacji obejmujących kumulację przedmiotową roszczeń. Przy czym rozróżnienie to ma swe źródło w sformułowaniu zawartym w art. 47 § 2 ust. 1a k.p.c. „o odszkodowanie w przypadku nieuzasadnionego lub naruszającego przepisy wypowiedzenia oraz rozwiązania stosunku pracy”.

Dopuszczalność kumulacji przedmiotowej różnorodnych roszczeń w jednym postępowaniu zależna jest od spełnienia następujących warunków: po pierwsze - każde z połączonych w pozwie roszczeń musi podlegać rozpoznaniu w ramach tego samego trybu postępowania (procesowego lub nieprocesowego); kwestia właściwego trybu postępowania nie jest prawnie doniosła w sprawach z zakresu prawa pracy toczących się pomiędzy pracownikiem i pracodawcą, ponieważ są to zawsze sprawy rozpoznawane w trybie procesowym. Po drugie - jeżeli w pozwie są łączone roszczenia różnego rodzaju, to muszą one podlegać rozpoznaniu w tym samym rodzaju postępowania, a więc albo w postępowaniu zwykłym, albo w jednym z postępowań odrębnych; niedopuszczalne jest więc łączenie roszczeń rozpoznawanych w "zwykłym" (nie-odrębnym) postępowaniu procesowym z roszczeniami należącymi do postępowania odrębnego oraz łączenie roszczeń należących do różnych postępowań odrębnych.

Sąd Najwyższy uznaje (w uchwale z 4 lutego 2009 roku w sprawie II PZP. 14/08 i uchwale z 20 marca 2009 roku w sprawie I PZP. 8/08), że dopuszczalna jest kumulacja przedmiotowa roszczeń w sprawach z zakresu prawa pracy także wówczas, gdy niektóre ze skumulowanych roszczeń powinny być rozpoznane w składzie jednego sędziego (art. 47 § 1 k.p.c.), a inne w składzie jednego sędziego jako przewodniczącego oraz dwóch ławników (art. 47 § 2 pkt 1 k.p.c.) i – co istotne - jednocześnie nie występują przesłanki wyłączające kumulację przewidziane w art. 191 i 193 k.p.c.

Przesłanka taka wystąpiła w niniejszej sprawie.

Stanowisko powoda sprowadza się do twierdzenia, iż przepis art. 47 § 2 pkt 1 a k.p.c. obliguje Sąd w sprawach z zakresu prawa pracy o odszkodowanie w przypadku nieuzasadnionego lub naruszającego przepisy wypowiedzenia oraz rozwiązania stosunku pracy do rozpoznania sprawy z udziałem ławników, gdyż skład Sądu nie jest w żaden sposób zależny od wskazanej przez stronę podstawy prawnej roszczenia odszkodowawczego. Zależy on jedynie od tytułu (źródła) dochodzonego odszkodowania, którym jest nieuzasadnione lub naruszające przepisy prawa wypowiedzenie oraz rozwiązanie stosunku pracy. W rezultacie Sąd I instancji powinien orzekać w sprawie o takie odszkodowanie w składzie jednego sędziego, jako przewodniczącego oraz dwóch ławników, niezależnie od tego, czy strona swoje roszczenie odszkodowawcze wyprowadzi z przepisów kodeksu pracy (np. art. 45 § 1 k.p., art. 56 § 1 k.p., art. 60 k.p.),



czy też z innych przepisów, np. kodeksu cywilnego (np. art. 415 k.c., art. 471 k.c.). Posiłkowe stosowanie przez Sąd na podstawie art. 300 k.p. przepisów kodeksu cywilnego, nie pozbawia sprawy przymiotu sprawy z zakresu prawa pracy, co z kolei determinuje skład ustalony przez ustawę dla tego rodzaju spraw.

Sąd Apelacyjny stanowiska powoda nie podzielił uznając za przekonującą argumentację Sądu Najwyższego zawartą w wyroku z 13 stycznia 2015 roku w sprawie I PK. 136/14, uzasadniającą tezę, że przepis art. 47 § 2 pkt 1 a k.p.c., który statuuje skład ławniczy sądu w sprawie o "odszkodowanie w przypadku nieuzasadnionego lub naruszającego przepisy wypowiedzenia oraz rozwiązania stosunku pracy" - należy rozumieć w ten sposób, że Sąd rozpoznaje w składzie ławniczym sprawę tylko o odszkodowanie przewidziane w kodeksie pracy (art. 45 i 58 k.p.). Natomiast sprawę co do roszczenia o inne odszkodowania (zwłaszcza oparte na podstawie z kodeksu cywilnego o odszkodowanie przewyższające limity określone w przepisach kodeksu pracy) dochodzone na tle stanu faktycznego, w którym pracownik zarzuca, że wypowiedzenie lub rozwiązanie stosunku pracy było nieuzasadnione bądź naruszało przepisy - sąd rozpoznaje w składzie jednego sędziego, zgodnie z zasadą określoną w art. 47 § 1 k.p.c.

Reasumując tę część rozważań, stwierdzić należało, że kumulacja roszczeń w niniejszym postępowaniu nie była dopuszczalna. Każde z roszczeń powoda powinno zostać rozpoznane w osobnym postępowaniu.

Sprawa obejmująca roszczenie wywiedzione przez powoda z naruszenia wobec niego zasady równego traktowania pracowników w zakresie otrzymywanego wynagrodzenia, na mocy art. 47 § 2 kt 1 a k.p.c. powinna była zostać rozpoznana przez sąd w składzie jednego sędziego jako przewodniczącego i dwóch ławników. Naruszenie tego przepisu skutkowało nieważnością postępowania przewidzianą w art. 379 pkt 4 k.p.c. Obligowało to Sąd II instancji – z mocy art. 386 § 2 k.p.c. - do uchylenia zaskarżonego wyroku w punkcie I, co do roszczenia o odszkodowanie dochodzone na podstawie art. 18<sup>3d</sup> k.p. w wysokości 369,554 zł. i w tym zakresie zniesienia postępowanie oraz przekazania sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania.

W konsekwencji, Sąd Apelacyjny nie dokonał merytorycznej oceny zarzutów powoda odnośnie roszczenia opartego na przepisach kodeksu pracy.

Zajęcie stanowiska przez Sąd II instancji wobec zniesienia postępowania w omawianym zakresie byłoby bezprzedmiotowe. Co do zasady jednak, Sąd Apelacyjny za konieczne uznał zaznaczyć i co Sąd I instancji przy ponownym rozpoznaniu sprawy powinien mieć na względzie, że powód precyzyjnie określił swe żądanie, jednoznacznie wskazując, iż podstawą roszczenia jest przepis art. 18<sup>3c</sup> k.p. Ocena Sądu Okręgowego przy ponownym rozpoznaniu sprawy nie może zatem dowolnie odbiegać od tak sformułowanej podstawy prawnej powództwa, a powinna ogniskować się na przesłankach właściwych dla tej regulacji.

Merytorycznej kontroli Sądu I instancji podlegała apelacja w pozostałym zakresie, tj. w części oddalającej powództwo o odszkodowanie za utracone wynagrodzenie. Sąd Apelacyjny uznał, że tak jak i na płaszczyźnie proceduralnej, o czym mowa była powyżej, tak i co do zasadności samego żądania powód niedostateczne znaczenie przypisał okoliczności, iż żądanie swoje wywiódł z przepisów kodeksu cywilnego.

W pierwszej kolejności jednak, koniecznym było ustosunkowanie się do zarzutów formalnych, szczegółowo opisanych w apelacji.

Powód podniósł, że Sąd Okręgowy dopuścił się licznych uchybień przepisom kodeksu postępowania cywilnego, tj. art. 228 k.p.c., art. 129 § 2 k.p.c., art. 240 k.p.c., art. 254 § 1 k.p.c., art. 158 § 2 k.p.c., art. 224 § 1 k.p.c., art. 321 k.p.c. Zdaniem apelującego, stan faktyczny w sprawie Sąd I instancji oparł w większości na dowodach, które nie zostały zaliczone na poczet materiału dowodowego, a to w związku z faktem odrzucenia ich przez Sąd I instancji mocą postanowienia z 21 kwietnia 2015 roku. Część dokumentów stanowiących podstawę ustaleń faktycznych przedłożona została w formie nie potwierdzonych za zgodność z oryginałem kserokopii. Przy czym, skarżący zakwestionował co do zasady istnienie oryginałów niektórych ze złożonych kopii.

Ponadto, powód wytknął dokonywanie przez Sąd Okręgowy ustaleń m.in. z uwzględnieniem faktów znanych Sądowi z urzędu, ale bez poinformowania o tym stron procesu. Uchybieniem procesowym Sądu I instancji było również odstąpienie od możliwości utrwalenia przebiegu posiedzeń Sądu za pomocą aparatury elektronicznej i nieuwzględnianie w treści protokołów ustnych twierdzeń i wniosków stron, a w konsekwencji doprowadzenie 21 kwietnia 2015 roku do przebiegu rozprawy, który nie został odzwierciedlony w protokole. W ocenie apelującego, Sąd I instancji formułował zarządzenia w sposób niemożliwy do wykonania, co więcej, nie egzekwował ich wykonania.

W konsekwencji jak podniósł skarżący, Sąd Okręgowy ustalił stan faktyczny sprawy nie tylko bez oparcia w formalnie dopuszczonych dowodach, ale i wbrew ich treści - w tym wbrew treści nagrań płyt CD dołączonych do akt sprawy, treści pisma wypowiadającego umowę o pracę powoda z pozwaną, korespondencji elektronicznej i akt sprawy prowadzonej przez Sąd Rejonowy w Kole. Sąd I instancji nie wyjaśnił okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy, w szczególności nie przeprowadzając postępowania dowodowego zgodnie z wnioskami powoda.

Odnosząc się do powyższego Sąd Apelacyjny uznał, że powyższe zarzuty nie są pozbawione podstaw, w szczególności w zakresie formułowania przez Sąd I instancji postanowień dowodowych. Wobec znacznej ilości dowodów z dokumentów powoływanych przez strony, orzeczenia Sądu Okręgowego powinny być precyzyjne i wydawane na bieżąco, w przeciwnym razie strony mogą odnieść wrażenie, że Sąd nie panuje nad przebiegiem postępowania dowodowego.

Sąd Apelacyjny, zwrócił także uwagę, że pozwana w odpowiedzi na apelację podjęła drobiazgową polemikę z argumentacją powoda, wskazując szczegółowo kolejność przedstawiania przez strony poszczególnych pism procesowych oraz reakcję Sądu Okręgowego na przedkładane przez strony dowody. Na etapie postępowania odwoławczego argumentacja stron w kwestii zgromadzenia materiału dowodowego przybrała postać skrupulatnej analizy rodzaju i liczby załączników poszczególnych pism, uprawnień samych stron do odwoływania się do owych załączników w kolejnych pismach procesowych, oraz interpretacji postanowień Sądu Okręgowego w odniesieniu do poszczególnych dokumentów z roztrząsaniem w szczególności, czy poszczególne załączniki były wymienione w pismach stron, i czy w związku z tym zostały objęte postanowieniami Sądu; strony podejmowały próby podważania wiarygodności zgromadzonych dokumentów.

Sąd Apelacyjny mając na względzie przebieg procesu przed Sądem Okręgowym uznał, że tego rodzaju ocena jaką zaprezentowały strony wykracza poza konieczną sferę kontroli w postępowaniu odwoławczym. Uchybienia Sądu Okręgowego pozostały bowiem bez wpływu na rozstrzygnięcie, w szczególności ustalenia faktyczne w sprawie.

Sąd II jest zobowiązany do uwzględnienia jedynie uchybień mających wpływ na wynik sprawy, co w niniejszej sprawie nie wystąpiło, w szczególności nie wykazał tego apelujący.

Słusznie w tym kontekście pozwana powołała tezę wyroku Sądu Najwyższego z 19 stycznia 2007 roku w sprawie III CSK 368/06, w którym stwierdzono, że niewydanie formalnych postanowień o dopuszczeniu lub odmowie dopuszczenia określonych środków dowodowych (art. 236 k.p.c.) można by uznać za uchybienie niemające istotnego wpływu na rozstrzygnięcie sprawy (art. 398 § 3 pkt 2 k.p.c.), ale jedynie w sytuacji, w której Sąd w sposób dostatecznie pewny określi materiał dowodowy mogący stanowić podstawę merytorycznego orzekania.

Ponadto odnotować też trzeba, że powód znaczną część argumentacji poświęcił dowodom powoływanim w celu wykazania roszczenia wywiedzonego z art. 18<sup>3c</sup> k.p., co do którego postępowanie zostało zniesione. Dyskusja ze stanowiskiem apelującego w tym zakresie byłaby bezprzedmiotowa.

Warto również zauważyć na zakończenie tej części uzasadnienia, co nie stanowi jednak w żadnej mierze bagatelizowania uchybień procesowych Sądu I instancji w niniejszej sprawie, że strony nie mogą w sposób nieograniczony i koniunkturalnie wykorzystywać błędów

w procedowaniu Sądu. Prawodawca nałożył w kodeksie postępowania cywilnym liczne obowiązki na Sąd, z drugiej jednak strony w szczególności w art. 3 i art. 6 § 2 k.p.c. określił zasady postępowania przez strony i uczestników postępowania.

Niemniej, czyniąc zadość przepisom kodeksu postępowania cywilnego, Sąd Apelacyjny postanowił na rozprawie apelacyjnej 22 października 2015 roku przeprowadzić dowody z dokumentu stanowiącego rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem z powodem (k. 182) oraz dokumentów na kartach 183- 185 a także dowód z wyroku Sądu Rejonowego Sądu Pracy w Kole w sprawie IV P. 111/10 wraz z uzasadnieniem.

Rozwiązanie umowy o pracę łączącej powoda i pozwaną nastąpiło poprzez jej wypowiedzenie dokonane przez spółkę. Powód wniósł odwołanie od wypowiedzenia do sądu pracy.

Sąd Rejonowy Sąd Pracy w Kole w sprawie IV P. 111/10, wyrokiem z 18 lutego 2011 roku zasądził na rzecz powoda od pozwanej 27.570,00 zł. tytułem odszkodowania za naruszenie przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę. Sąd Rejonowy uznał, że pozwana naruszyła przepisy kodeksu pracy regulujące formę dokonania wypowiedzenia umowy o pracę, bowiem oświadczenie pracodawcy nie zawierało przyczyny wypowiedzenia.

Nie może być zatem sporne w sprawie, że rozwiązanie stosunku pracy pomiędzy powodem i pozwaną nastąpiło z naruszeniem przepisów kodeksu pracy i z tego tytułu R. G. na mocy art. 45 k.p. w zw. z art. 47<sup>1</sup> k.p. przysługiwało odszkodowanie.

Powód roszczenie o odszkodowanie w niniejszej sprawie wywiódł z przepisów kodeksu cywilnego o czynach niedozwolonych.

Pozwana w odpowiedzi na pozew zakwestionowała co do zasady dopuszczalność dochodzenia przez pracownika od pracodawcy roszczeń opartych o przepisy kodeksu cywilnego, z tytułu pozostawania bez pracy w następstwie wadliwego rozwiązania stosunku pracy, ponad limitowane wartości odszkodowań przewidziane w przepisach prawa pracy. Pozwana powołała liczne wypowiedzi Trybunału Konstytucyjnego oraz orzecznictwo Sądu Najwyższego, z których jednoznacznie jej zdaniem wynika, że roszczenia ze stosunku pracy zostały autonomiczne, suwerennie i wyczerpująco określone w przepisach prawa pracy. Wyklucza to dopuszczalność posiłkowego stosowania przepisów kodeksu cywilnego poprzez niezajdujące w takich sprawach odesłanie z art. 300 kodeksu pracy. Przepisy regulujące uprawnienia pracownika z tytułu nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę nie pozostają w związku z art. 300 k.p. ale w opozycji (a contrario) do art. 300 k.p.

Sąd Apelacyjny nie podzielił stanowiska pozwanej. Słusznie powód wskazał, że poglądy judykatury na powyższą kwestię ewaluowały i nie przedstawia się ona tak jednoznacznie jak chciałaby pozwana spółka.

W wyroku z 27 listopada 2007 roku w sprawie SK 18/05 Trybunał Konstytucyjny stwierdził, że art. 58 w związku z art. 300 k.p. rozumiany w ten sposób, że wyłącza dochodzenie innych, niż określone w art. 58 k.p., roszczeń odszkodowawczych, związanych z bezprawnym rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia, jest niezgodny z art. 64 ust. 1 w związku z art. 2 Konstytucji RP oraz nie jest niezgodny z art. 45 ust. 1 i art. 77 ust. 2 Konstytucji. Wyrok ten jest wprawdzie wiążący tylko w odniesieniu do art. 58 k.p., dotyczącego roszczeń związanych z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia (co do roszczeń odszkodowawczych związanych z wypowiedzeniem umowy o pracę moc obowiązującą ma wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 18 października 2005 roku w sprawie SK 48/03), jednakże argumentacja prawna jego uzasadnienia została przez sądy powszechne i Sąd Najwyższy uwzględniona w sposób prowadzący do zmiany dotychczasowej interpretacji przepisów w zakresie dochodzenia odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę. Trybunał Konstytucyjny przyjął, że możliwa jest taka interpretacja art. 58 w związku z art. 300 k.p., która pozwala wywieść z tych przepisów normę kolizyjną zgodną z wzorcami konstytucyjnymi. Skoro powszechnie przyjmowane jest w orzecznictwie i doktrynie prawniczej stwierdzenie, że "odszkodowanie", o którym mowa w art. 58 k.p., nie jest odszkodowaniem sensu stricto, mającym

na celu wyrównanie szkody wyrządzonej pracownikowi przez bezprawne rozwiązanie z nim umowy o pracę, lecz jest ono sui generis świadczeniem majątkowym, pełniącym funkcję sankcji wobec pracodawcy, to - zdaniem Trybunału - kwestia naprawienia szkody wyrządzonej pracownikowi przez sprzeczne z prawem rozwiązanie z nim umowy o pracę nie została ani w art. 58 k.p., ani w innych przepisach prawa pracy wyczerpująco uregulowana. W związku z tym, na podstawie art. 300 k.p., należy w tym zakresie odpowiednio stosować właściwe przepisy kodeksu cywilnego (dotyczące zarówno odpowiedzialności deliktowej, jak i kontraktowej). Taką samą interpretację można odnieść odpowiednio do art. 47<sup>1</sup> k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z 25 lutego 2009 roku w sprawie II PK. 164/08).

W wyroku z 18 sierpnia 2010 roku, w sprawie II PK. 28/10 Sąd Najwyższy jednoznacznie stwierdził, że 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. Wydaje się, jak wskazał SN, że taki kierunek interpretacji podziela także Trybunał Konstytucyjny, który w uzasadnieniu wyroku z 27 listopada 2007 roku w sprawie 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".

Powyższe orzeczenie dotyczyło co prawda dochodzenia przez pracownika uzupełniających roszczeń odszkodowawczych w związku z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia, jednak warto wskazać, że możliwość taką Sąd Najwyższy dopuścił już wprost również w odniesieniu do roszczeń mających swe źródło w niezgodnym z prawem rozwiązaniu umów o pracę za wypowiedzeniem w wyroku z 13 stycznia 2015 roku w sprawie I PK. 136/14. Sąd Najwyższy podkreślił przy tym, że w przypadku dochodzenia odszkodowania za wadliwe wypowiedzenie stosunku pracy na podstawie prawa cywilnego, pracownik musi wykazać wszystkie przesłanki odpowiedzialności pracodawcy, a sąd weryfikuje zaistnienie przesłanek, w tym niejednokrotnie trudną do uchwycenia przesłankę adekwatnego związku przyczynowego pomiędzy działaniem pracodawcy a szkodą. Bez wątpliwości sprawy o uzupełniające odszkodowanie od pracodawcy dochodzone na podstawie przepisów kodeksu cywilnego mają całkowicie inny charakter od odszkodowania pracowniczego, są często bardziej skomplikowane.

W wyroku z 4 listopada 2014 roku w sprawie II PK. 11/14 Sąd Najwyższy zaznaczył, iż należy podzielić stanowisko doktryny (K. Jaśkowski, Wpływ wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 27 listopada 2007 roku na odpowiedzialność pracodawcy za rozwiązanie umowy o pracę, PiZS 2009 nr 2, s. 4, W. Piotrowski, Roszczenia pracownika z tytułu bezprawnego pozbawienia go miejsca pracy, Poznań 1966, s. 152 - 158) i orzecznictwa (wyroki Sądu Najwyższego z 10 października 1997 roku w sprawie III CKN 202/97, z 10 kwietnia 1974 roku w sprawie I PR 415/73), zgodnie z którym odpowiedzialność deliktowa pracodawcy na podstawie art. 415 k.c. może zachodzić zupełnie wyjątkowo, to jest, gdy zachowanie pracodawcy jest na tyle rażące, iż można przyjąć naruszenie przez niego także obowiązku powszechnego, a nie tylko umownego.

Powołanie powyższego orzecznictwa Sąd Apelacyjny uznał za zasadne z dwóch względów. Po pierwsze dla odparcia argumentacji pozwanej o niedopuszczalności co do zasady dochodzenia przez pracownika od pracodawcy roszczeń uzupełniających opartych na regulacjach kodeksu cywilnego w związku z wadliwym rozwiązaniem umowy o pracę. Pod drugie zaś, dla zasygnalizowania istotnych kwestii, które ostatecznie zadecydowały o oddaleniu powództwa R. G..

Powód twierdził, że pozwana ponosi odpowiedzialność za czyn niedozwolony – delikt. Twierdzenia pozwu konsekwentnie podtrzymywane w toku procesu nakazują przyjąć, że powód żądał odszkodowania od pozwanej w związku z faktem wadliwego rozwiązania z nim umowy o pracę.

Zgodnie z treścią art. 415 k.c. kto z winy swej wyrządził drugiemu szkodę, obowiązany jest do jej naprawienia. Podstawą ta określonej odpowiedzialności deliktowej jest zatem wykazanie przez powoda następujących okoliczności:

bezprawnego i zawinionego działania określonego podmiotu prawnego, powstania szkody i jej wysokości, a także związku przyczynowego pomiędzy działaniem tego podmiotu a powstaniem szkody w określonej wysokości. Konieczne jest kumulatywne wykazanie wszystkich tych przesłanek.

Powód zobowiązany był do wykazania, że zawinione działanie pozwanej wyrządziło mu szkodę, przy czym, odnosząc się do cytowanego powyżej orzecznictwa zaznaczyć trzeba, że stopień zawinienia pracodawcy powinien nosić znamiona umyślnego i rażącego.

Dokonując oceny zasadności powództwa w świetle art. 415 k.c. uwzględnić należało, co wnika z materiału dowodowego zgromadzonego w procesie, że pomiędzy powodem a dyrektorem handlowym u pozwanej, zwierzchnikiem powoda - M. J. istniały różnice zdań dotyczące koncepcji rozwoju firmy. M. J. wraz z objęciem stanowiska dyrektora handlowego wprowadzał zmiany organizacyjne w firmie, które powód oceniał negatywnie. Tak też odniósł się do proponowanych mu zmian stanowiska pracy.

Dokonując rozwiązania umowy o pracę pozwana nie wskazała przyczyny wypowiedzenia, pomimo ciążącego na niej w tym zakresie obowiązku. W konsekwencji takiego naruszenia przepisów prawa pracy pozwana wypłaciła powodowi odszkodowanie.

Powyższe okoliczności nie stanowią przesłanek odpowiedzialności deliktowej pozwanej.

Trafnie Sąd I instancji uznał, że powód nie wykazał w procesie żadnej z przesłanek z art. 415 k.c.

W pierwszej kolejności zaznaczyć należało, że koniecznym elementem przyjęcia winy pozwanej powinno być ustalenie bezprawności jej działania.

R. G. powództwo opierał na twierdzeniu, że bezprawność działania pozwanej została przesądzona w związku z wyrokiem Sądu Rejonowego w Kole z 18 lutego 2011 roku w sprawie IV P. 111/10, którym zasądzono na jego rzecz od pozwanej 25.57,00 zł. tytułem odszkodowania za naruszenie przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę.

Powód zdaje się być przekonany, że wygrana w procesie przed Sądem Rejonowym Sądem Pracy decyduje o zasadności powództwa w niniejszej sprawie.

Stanowisko takie jest błędne. Apelujący nie dostrzega bowiem, że w związku z dokonaniem mu przez pozwaną wypowiedzenia, ocenie w niniejszym procesie podlegały dwie kwestie. Jedną z nich jest wadliwość sformułowania oświadczenia woli o wypowiedzeniu i ta kwestia w związku z prawomocnym wyrokiem Sądu Rejonowego nie mogła być kwestionowana. Odrębnym natomiast zagadnieniem jest kwestia skorzystania przez pracodawcę z uprawnienia przewidzianego przepisami kodeksu pracy.

Wypada w tym miejscu wskazać, że zgodnie art. 32 § 1 pkt 3 k.p. każda ze stron może rozwiązać za wypowiedzeniem umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony.

Podstawą działania pozwanej był określony przepis prawa, z którego pozwana skorzystała jako uprawniony podmiot. W ocenie Sądu Apelacyjnego, przedmiotowego działania strony pozwanej nie sposób uznać za bezprawne, jeżeli dokonała czynności prawnej dopuszczalnej według obowiązujących przepisów prawa. Nie może być deliktem skorzystanie przez pozwaną jako pracodawcę w stosunku do powoda jako pracownika z prawnie dozwolonej czynności rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem. Skoro ustawodawca ustanowił dla pracodawcy takie uprawnienie, skorzystanie z tego uprawnienia nie może być uznane za podstawę odpowiedzialności deliktowej. Tezie tej nie przeczy przyznanie pracownikowi w art. 45 k.p. roszczeń o uznanie bezskuteczności wypowiedzenia, o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. Podstawą roszczeń z art. 45 k.p. nie jest uznanie czynności rozwiązania umowy

o pracę za bezprawną w rozumieniu przepisów kodeksu cywilnego o deliktach.

Sąd II instancji podziela stanowisko Sądu Najwyższego zawarte w wymienionych poniżej orzeczeniach, w których podkreślono, że wypowiedzenie umowy o pracę stanowi zwykły sposób rozwiązywania umowy o pracę (tak w wyroku SN z 2 października 1996 roku w sprawie I PRN 69/96). Podobnie Sąd Najwyższy w wyroku z 4 kwietnia 1979 roku w sprawie I PRN 32/79, stwierdził, iż wypowiedzenie umowy o pracę stanowi normalny sposób rozwiązania umowy o pracę, nie wymaga stwierdzenia winy pracownika, lecz jedynie musi być uzasadnione. Również w wyroku z 3 sierpnia 2007 roku w sprawie I PK 79/07, Sąd Najwyższy stał na stanowisku, iż przyczyny wypowiedzenia nie muszą charakteryzować się znaczną wagą ani powodować szkód po stronie pracodawcy. Nie jest też wymagane udowodnienie zawinionego działania pracownika.

W kontekście powyższego, zdaniem Sądu II instancji bezprawne działanie pozwanej można by przyjąć tylko w sytuacji stwierdzenia nadużycia prawa do wypowiedzenia umowy o pracę przez spółkę. Wówczas również możliwym byłoby przypisanie pozwanej rażącej winy.

W niniejszej sprawie Sąd Apelacyjny, nie dopatrywał się podstaw do sformułowania takich wniosków.

Brak bezprawności oraz winy po stronie pozwanej w zasadzie zwalniał Sąd z badania wystąpienia szkody oraz jej wysokości w związku z wypowiedzeniem powodowi umowy o pracę, a także, co oczywiste związku przyczynowego. Utrata źródła dochodu jest w takiej sytuacji konsekwencją wygaśnięcia umowy o pracę, za którą to okoliczność pozwana nie ponosi odpowiedzialności.

Niemniej trzeba jednak zwrócić uwagę, że powód nie wykazał, aby okoliczności dotyczące rozwiązania z nim umowy o pracę miały jakikolwiek wpływ na możliwość znalezienia przez niego pracy. Powód nie przedstawił jakichkolwiek dowodów na wykazanie swoich twierdzeń, że potencjalni pracodawcy byli niechętnie nastawieni do jego zatrudnienia w związku z działaniami pozwanej. Powód nie wykazał aby w ogóle podjął negocjacje dotyczące zatrudnienia. Z przedstawionych przez apelującego dowodów nie wynika, aby poszukiwanie przez niego pracy wyszło poza etap rozsyłania ofert do podmiotów, z którymi powód chciałby podjąć współpracę.

W tym kontekście przywołać należy również fakt, że powód odwołując się od wypowiedzenia umowy o pracę nie skorzystał z roszczenia o przywrócenie do pracy. Powód wyjaśnił przyczynę rezygnacji z tego roszczenia przekonaniem, że w przypadku przywrócenia go do pracy u pozwanej na mocy orzeczenia Sądu, pozwana dokonałaby zwolnienia go w trybie dyscyplinarnym. Sąd II instancji w świetle materiału dowodowego zgromadzonego w procesie twierdzenie powoda w tym zakresie uznał za całkowicie gołosłowne.

Reasumując, Sąd Apelacyjny uznał, że działanie pozwanej polegające na dokonaniu wobec powoda wypowiedzenia umowy o pracę nie nosiło znamion deliktu w rozumieniu przepisów kodeksu cywilnego. Pozwana spółka nie ponosi odpowiedzialności w rozumieniu art. 415 k.c. za fakt pozostawiania przez powoda bez zatrudnienia i bark dochodów po jego stronie.

Wyrok Sądu Okręgowego w zakresie roszczenia o odszkodowanie w wysokości 357.848,01 zł. z ustawowymi odsetkami odpowiada prawu, wobec czego apelacja powoda na podstawie art. 385 k.p.c. podlegała jako bezzasadna oddalaniu o czym sąd Apelacyjny orzekł w punkcie 2 wyroku.

Konsekwencją powyższego jest orzeczenie o kosztach zawarte w punkcie 3 wyroku. Sąd Apelacyjny zasądził od powoda na rzecz pozwanej 5.400 zł. kierując się zasadą wyrażoną w art. 98 § 1 k.p.c. oraz stawkami określonymi w § 6 pkt 7 w zw. z § 12 ust. 1 pkt 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 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.

SSA Marek Borkiewicz	SSA Dorota Goss-Kokot	SSA Katarzyna Wołoszczak
----------------------	-----------------------	--------------------------