

UZASADNIENIE

Pozwem złożonym w dniu 21 września 2016 r. (data stempla pocztowego), skierowanym przeciwko (...) w W. (...), powódka E. W. wniosła o zasądzenie kwoty 45.000 zł wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od dnia rozwiązania umowy o pracę, tytułem odszkodowania uzupełniającego, a także o zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Powódka wskazała, iż kwota dochodzona w niniejszym postępowaniu jest odszkodowaniem uzupełniającym w stosunku do odszkodowania zasądzonego na jej rzecz wyrokiem S. R. dla W. Ś. w W. w sprawie o sygn. akt VIII P 761/15. W ocenie powódki zasądzone jej prawomocnym wyrokiem odszkodowanie pokrywa wyłącznie szkody wynikające z faktu bezprawnego rozwiązania stosunku pracy bez okresu wypowiedzenia i jednocześnie pozostawia jej możliwość domagania się odszkodowania za szkody wynikające z braku realizacji umownego zobowiązania wynikającego z zastrzeżonego trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Ponadto, powódka podniosła, iż pozwanemu można przypisać winę umyślną, polegającą na bezpośrednim zamiarze popełnienia deliktu polegającego na bezprawnym rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia (pozew – k. 3-10).

W odpowiedzi na pozew (...) w W. (...) wniosło o odrzucenie pozwu na podstawie art. 199 § 1 pkt 2 k.p.c. jako objętego powagą rzeczy osądzonej, a także o zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W przypadku nieuwzględnienia wniosku o odrzucenie pozwu pozwany wniosł o oddalenie powództwa w całości. W uzasadnieniu pozwany wskazał, iż roszczenie E. W. o odszkodowanie z tytułu nieuzasadnionego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia jest niezasadne. Zdaniem pozwanego powódka nie wykazała jakiegokolwiek uszczerbku, który nie zostałby jej zrekompensowany zasądzonym odszkodowaniem. Pozwany wskazał również, iż roszczenie odszkodowawcze ex delicto, w oparciu o art. 300 k.p. w zw. z art. 415 k.c., jest całkowicie nieuzasadnione, choćby z tego względu, że pracodawcy nie można przypisać winy w zakresie naruszenia zasad rozwiązywania umowy o pracę bez wypowiedzenia z powódką, a tym bardziej umyślności w tym zakresie (odpowiedź na pozew – k. 79-83).

Postanowieniem z dnia 10 lutego 2017 r. S. R. dla W. Ś. w W. oddalił wniosek pozwanego o odrzucenie pozwu (postanowienie – k. 109).

Sąd ustalił następujący stan faktyczny :

Powódka E. W. zatrudniona była w (...) w W. (...) w W. od dnia 1 maja 2013 roku na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku dyrektora programu – redaktora naczelnego. Zgodnie z treścią § 3 podpisanej przez strony umowy o pracę do zadań powódki jako dyrektora programu – redaktora naczelnego należało m.in.: przygotowywanie powierzonych jak i wybranych z własnej inicjatywy tematów dziennikarskich, tworzenie, przygotowywanie dla pracodawcy na potrzeby aktualnie prowadzonej działalności utworów literackich, a także prezentowanie tych utworów lub innych utworów w programach pracodawcy. W zawartej umowie strony zastrzegły trzymiesięczny okres wypowiedzenia umowy o pracę (§ 9 umowy).

(umowa o pracę – k. 12)

Pismem z dnia 10 września 2015 roku pozwany rozwiązał łączącą strony umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia powołując się na ciężkie naruszenie przez powódkę podstawowych obowiązków pracowniczych.

(oświadczenie – k. 21)

W dniu 29 września 2015 roku powódka E. W. złożyła pozew przeciwko (...) w W. (...) w W. domagając się odszkodowania w związku z niezasadnym rozwiązaniem umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, dokonany przez pozwanego w dniu 14 września 2015 roku. Powódka wniosła o zasądzenie z tego tytułu kwoty 45.000 zł odpowiadającej trzymiesięcznemu wynagrodzeniu powódki.

(pozew – k. 24-30)

Wyrokiem z dnia 18 lutego 2016 r. wydanym w sprawie o sygnaturze VIII P 761/15 S. R. dla W. Ś. w W. zasądził od pozwanego (...) w W. (...) na rzecz powódki E. W. tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia kwotę 15.000 zł wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od dnia 6 października 2015 r. do dnia zapłaty, zaś w pozostałym zakresie powództwo oddalił.

(wyrok – k. 32)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie wskazanych wyżej dowodów z dokumentów, których treść nie była kwestionowana przez strony, a także zeznania powódki. Sąd uznał powyższe dowody za wiarygodne i wzajemnie uzupełniające się. Podkreślić jednocześnie należy, że stan faktyczny w niniejszej sprawie nie był w zasadzie sporny pomiędzy stronami, a jedynie na jego podstawie strony prezentowały odmienne stanowiska procesowe.

Sąd zważył co następuje:

W ocenie Sądu powództwo podlegało oddaleniu.

Spór w niniejszej sprawie dotyczył roszczenia o odszkodowanie w związku z rozwiązaniem z powódką umowy o pracę bez okresu wypowiedzenia, wykraczającego poza limit określony art. 58 k.p. W pierwszej kolejności odnieść się należy do samej możliwości dochodzenia roszczeń odszkodowawczych za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę w zakresie przewyższającym odszkodowanie limitowane co do wysokości przez przepisy Kodeksu pracy. Trybunał Konstytucyjny w orzeczeniu z dnia 27 listopada 2007 r. (w sprawie o sygnaturze akt SK 18/05) uznał, 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 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 Rzeczypospolitej Polskiej. Zatem, w świetle orzeczenia Trybunału Konstytucyjnego dopuszczalne jest domaganie się przez pracownika roszczeń odszkodowawczych przekraczających wysokość świadczeń przewidzianych w art. 58 k.p.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego jako właściwą podstawę dochodzenia takich roszczeń wskazuje się reżim deliktowej odpowiedzialności za szkodę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 stycznia 2009 r., sygn. akt I PK 135/08; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 sierpnia 2010 r., sygn. akt II PK 28/10).

Przykładowo Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 1 kwietnia 2011 r. II PK 238/10 wskazuje, iż podstawą prawną uzupełniającej odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy w razie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia są przepisy Kodeksu cywilnego o odpowiedzialności deliktowej (art. 415 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Odpowiedzialność taką uzasadnia (przy spełnieniu pozostałych przesłanek) działanie pracodawcy polegające na zamierzonym (umyślnym) naruszeniu przepisów o rozwiązywaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia.

W wyroku z dnia 18 sierpnia 2010 r. (sygn. akt II PK 28/10) Sąd Najwyższy także wskazuje, iż 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. Zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego dla przypisania odpowiedzialności deliktowej konieczne jest wykazanie, że działanie, które spowodowało szkodę, było nie tylko bezprawne, ale także zawinione.

Podkreślić należy za Sądem Najwyższym (wyrok z dnia 9 września 2015 r., III PK 156/14), że prawem dopuszczalne sposoby rozwiązywania stosunków pracy na ogół nie noszą cechy bezprawności ani zawinienia pracodawcy wymaganych do zasądzenia uzupełniających lub dalszych roszczeń dochodzonych na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego, chyba że pracodawca działał ewidentnie bezprawnie oraz z zawinionym zamiarem i co najmniej przewidywalnością niekorzystnych skutków niezgodnego z prawem pozbawienia pracownika

zatrudnienia o cechach „wilczego biletu” lub „infamii zawodowej”, wskutek pozbawienia pracownika w istotnym stopniu możliwości zarobkowania w przyszłości. Prawem dopuszczalna możliwość rozwiązania stosunku pracy jest uprawnieniem pracodawcy i co do zasady nie ma podstaw prawnych, poza jego bezprawnym i zawinionym, tj. kwalifikowanym nadużyciem, do twierdzenia, że legalne sposoby rozwiązania stosunku pracy noszą cechę bezprawności (nielegalności).

Wobec powyższego stwierdzić należy, że przypisanie pozwanemu pracodawcy odpowiedzialności deliktowej wymagało wykazania przez powódkę wszystkich przesłanek, w szczególności zaistnienia szkody (jej wysokości), zawinonego i bezprawnego działania lub zaniechania osoby odpowiedzialnej za szkodę oraz normalnego związku przyczynowego pomiędzy tym działaniem lub zaniechaniem a powstaniem szkody. Zgodnie z ogólnymi regułami rozkładu ciężaru dowodu w odpowiedzialności deliktowej opartej na przepisie art. 415 k.c., na powódzie ciąży obowiązek wykazania okoliczności uzasadniających odpowiedzialność odszkodowawczą, a więc poza przesłanką winy, również szkody i związku przyczynowego między czynem a szkodą (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 stycznia 2009 r., sygn. akt I PK 135/08).

Zdaniem Sądu powódka nie udowodniła zawinonego, zamierzonego działania pracodawcy polegającego na świadomym i zaplanowanym rozwiązaniu z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów prawa. Należy zwrócić uwagę, że w prawomocnie zakończonym postępowaniu, w którym zasądzono na rzecz powódki odszkodowanie z art. 56 k.p., tut. Sąd ocenił, iż wysoce niestosowne zachowanie powódki mogło skutkować utratą zaufania do niej. Pracodawca niewłaściwie zakwalifikował zachowanie powódki jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, a w konsekwencji zastosował nieadekwatny tryb rozwiązania umowy o pracę. Jednakże, podkreślenia wymaga fakt, iż powódka dała pracodawcy podstawy do podjęcia decyzji o zakończeniu współpracy.

W okolicznościach niniejszej sprawy nie można zatem zakwalifikować działań pracodawcy jako ewidentnie bezprawnych, dokonanych z zamiarem niezgodnego z prawem pozbawienia pracownika zatrudnienia. Nie zmienia powyższej oceny argument powódki, iż pracodawca przed rozwiązaniem umowy o pracę konsultował swą decyzję z kancelarią prawną. Nie oznacza to bowiem, iż działanie pracodawcy było działaniem zamierzonym w celu naruszenia przepisów prawa. Taki wniosek jest nieuzasadniony tym bardziej, że ocena zachowania powódki, które doprowadziło do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, dokonana przez tut. Sąd, była również negatywna. W konsekwencji brak jest podstaw do przypisania pracodawcy umyślności w zakresie podjęcia decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę z naruszeniem przepisów prawa. Mając na uwadze powyższe rozważania i powołane orzecznictwo Sądu Najwyższego, Sąd doszedł do przekonania, że w niniejszej sprawie nie zachodzą przesłanki określone w art. 415 k.c., pozwalające na zasądzenie na rzecz powódki odszkodowania uzupełniającego.

Ponadto, zauważyć należy, że w związku z zastrzeżeniem w umowie o pracę trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia w sprawie o sygn. VIII P 761/15 tut. Sąd rozważał już kwestię wysokości odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Zatem, w toku niniejszego postępowania powódka powinna była wykazać innego rodzaju szkodę niż ta, która została zrekomensowana zasądzonym odszkodowaniem. W tym kontekście wskazać należy, że domagając się odszkodowania w sprawie o sygn. VIII P 761/15 powódka powoływała się na zastrzeżony w umowie okres wypowiedzenia (a więc podstawą jej roszczenia był ten sam fakt utraty źródła zarobkowania). O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98 k.p.c., zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik sporu. Stawka minimalna kosztów zastępstwa procesowego została ustalona zgodnie z § 9 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie.

SSR Anna Bulanda

(...)