

Beata Bury¹

Krajowa Szkoła Sądownictwa i Prokuratury

DOPUSZCZALNOŚĆ DOCHODZENIA PRZEZ PRACOWNIKA ROSZCZEŃ UZUPEŁNIAJĄCYCH W PRZYPADKU ROZWIĄZANIA UMOWY O PRACĘ

ABSTRACT

Admissibility of supplementary claims by the employee in the event of termination of employment

The subject of this article will be the issue of supplementary claims to which an employee is entitled in connection with the termination of employment. The provisions of the Polish Labor Code² do not contain any regulations in this regard. However, there is no doubt that taking into account (by the labor court) claims resulting from defective notice or immediate termination of the employment contract may not compensate the entire damage suffered by the employee in connection with the execution of these actions. The question arises whether

- 1 Doktor nauk prawnych, sędzia Sądu Rejonowego w Rzeszowie orzekający w Wydziale Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, wykładowca Krajowej Szkoły Sądownictwa i Prokuratury, autorka kilkunastu publikacji z zakresu prawa pracy.
- 2 Act of June 26, 1974 – Polish Labor Code (Journal of Laws of 2018, item 917.)

the employee may claim compensation for them, e.g. the compensation for lost income (from various sources) from the moment of termination of the employment to the return to the previously held position (taking up other gainful activity) or other benefits which he was deprived of, or demand the removal of negative consequences of the employer's behavior.

Keywords: claim, employment contract, termination of employment, compensation, contractual liability, tort liability

Słowa kluczowe: roszczenie, umowa o pracę, rozwiązanie umowy o pracę, odszkodowanie, odpowiedzialność kontraktowa, odpowiedzialność deliktowa

Wprowadzenie

Obowiązujący w Kodeksie pracy³ zamknięty system roszczeń przysługujących pracownikowi w razie nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę już od jakiegoś czasu był powszechnie postrzegany jako niedostosowany do zmieniających warunków społeczno-gospodarczych, a przez to wymagający zasadniczych zmian.

Przypomnieć należy, że w związku z niezgodnym z prawem lub nieuzasadnionym rozwiązaniem umowy o pracę przez pracodawcę pracownikowi przysługują roszczenia alternatywne (przemienne): o przywrócenie do pracy (uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne), których odpowiednikiem jest w prawie cywilnym art. 363 § 1 k.c.⁴ lub o odszkodowanie (art. 45 § 1 i art. 56 § 1 k.p.). Wybór pomiędzy tymi roszczeniami, z założenia równorzędnymi, na zasadzie rozłączności, należy do pracownika i jest wiążący w tym znaczeniu, że jeżeli pracownik żąda przywrócenia do pracy, to pracodawca – w przypadku ustalenia wadliwości rozwiązania umowy o pracę – nie może uwolnić się od odpowiedzialności, wypłacając odszkodowanie⁵. Wybór przez pracownika

³ Ustawa z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy – Dz.U. z 2018 r., poz. 917.

⁴ Ustawa z 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny – Dz.U. z 2018 r., poz. 1025.

⁵ Zob. W. Sanetra, [w:] J. Iwulski, W. Sanetra, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2011, s. 368.

roszczenia o przywrócenie do pracy nie wiąże natomiast bezwzględnie sądu, gdyż prawo materialne (art. 45 § 2 i art. 56 § 2 k.p.) w powiązaniu z prawem procesowym (art. 8 k.p. w związku z art. 477¹ k.p.c.⁶) pozwala sądowi na zasądzenie – w pewnych przypadkach – odszkodowania w miejsce (pomimo) dochodzonego przez pracownika przywrócenia do pracy (w istocie wbrew żądaniu). Trybunał Konstytucyjny⁷ oraz Sąd Najwyższy⁸ początkowo stały na stanowisku, że roszczenia te stanowią jednorazową kompensatę bezprawia pracodawcy, co wykluczało dochodzenie innych (dalszych) roszczeń. Wypada dodatkowo zauważyć, że odpowiedzialność unormowana w art. 45 i n. k.p. (w odniesieniu do wypowiedzenia umowy o pracę) oraz art. 56 i n. k.p. (w odniesieniu do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia) jest odpowiedzialnością kontraktową, gdyż sprzeczne z prawem rozwiązanie umowy o pracę jest naruszeniem obowiązku wynikającego z umowy o pracę i będącego elementem treści stosunku pracy. Taka kwalifikacja roszczenia pracownika odpowiada charakterowi relacji prawnej łączącej go z pracodawcą, a odpowiedzialność pracodawcy jest odpowiedzialnością obiektywną, niewymagającą wykazania przez pracownika winy pracodawcy, nawet w postaci braku zwykłej staranności. Powyższa konstatacja jest niezwykle istotna z punktu widzenia dalszych rozważań, tj. ustalenia potencjalnego źródła odpowiedzialności pracodawcy w ramach roszczeń uzupełniających (art. 415 k.c. albo art. 471 k.c.).

Wyjściowo, w kontekście omawianej problematyki, należy przyjąć, że pracodawca, rozwiązując stosunek pracy, zwłaszcza w drodze wypowiedzenia, nie ma na celu wyrządzenia pracownikowi szkody, chce go po prostu zwolnić z pracy, tj. pozbawić zatrudnienia, realizując własny interes, a podstawą tego mogą być okoliczności leżące zarówno po stronie

6 Ustawa z 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego – Dz.U. z 2018 r., poz. 1360.

7 Zob. m.in. wyrok z 18 października 2005 r., SK 48/03, OTK-A 2005, nr 9, poz. 101.

8 Por. wyrok SN z 6 lipca 2011 r., II PK 12/11, „MoPr” 2011, nr 12, s. 654. Zob. także A. Dral, *Powszechna ochrona trwałości stosunku pracy. Tendencje zmian*, Warszawa 2009, s. 211–219 i L. Mitrus, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, A. Sobczyk (red.), Warszawa 2015, s. 251 i n. Z dawnego orzecznictwa zob. wyrok SN z 20 marca 1964 r., I PR 32/64, OSNCP 1965, nr 1, poz. 14, orzeczenie SN z 2 października 1962 r., I CR 868/61, OSNCP 1963, nr 9, poz. 208 oraz uchwałę SN z 27 października 1972 r., III PZP 32/72, LexPolonica nr 310770.

pracownika, jak i pracodawcy. Na ogół nie ma zatem zamiaru podjęcia czynności niezgodnej z prawem, a tym bardziej spowodowania jakiegoś uszczerbku po stronie pracownika. Z tego względu odpowiedzialność pracodawcy za wypowiedzenie umowy o pracę z naruszeniem przepisów o rozwiązaniu umów w tym trybie nie jest oparta na zasadzie winy, lecz stanowi odpowiedzialność za samą bezprawność. Z tej przyczyny odpowiedzialność ta jest limitowana, m.in. dyspozycją art. 47¹ k.p. W wyjątkowych przypadkach regulowanych odrębnie (np. szczególna ochrona pracowników przed rozwiązaniem stosunku pracy – m.in. art. 39 k.p. i art. 177 k.p.) pracownik może dochodzić pełnej kompensaty szkody, co wynika jednak jednoznacznie z przepisów szczególnych i wymaga wykazania (udowodnienia) przez pracownika dodatkowych przesłanek tej odpowiedzialności, względnie – będących podstawą tej ochrony – szczególnych okoliczności życiowych. Analogiczne założenie przyświeca niezwłocznemu rozwiązaniu stosunku pracy (art. 56 k.p. i art. 58 k.p.). Powstaje jednak pytanie, czy i w takim przypadku, tj. gdy pracownik uzyska roszczenia określone w Kodeksie pracy, następuje całkowita kompensata szkód wyrządzonych przez rozwiązanie umowy o pracę, mówiąc ściślej, czy w pełni zostały usunięte szkodliwe następstwa zachowania pracodawcy, nie wykluczając tych niewymiernych, np. strat wizerunkowych.

Specyfika roszczeń uzupełniających wynikających z prawa cywilnego

Jak już wspomniano, rozwiązanie stosunku pracy może spowodować rozmaite konsekwencje w różnych sferach życia pracownika. Oprócz oczywiście utraty zatrudnienia może nastąpić zakończenie innego zatrudnienia lub funkcji powiązanych ze stosunkiem pracy, np. rozwiązanie drugiego stosunku pracy zawartego z innym pracodawcą, z uwagi na dalszą nieprzydatność pracownika, wypowiedzenie umowy kredytowej z powodu utraty zdolności kredytowej, powstanie zadłużenia wynikającego z niezachowania terminów do regulowania bieżących zobowiązań, utrata członkostwa w jakiejś organizacji, pozbawienie prawa do wcześniejszej emerytury, odprawy emerytalnej i nagrody z zysku oraz

utraconych korzyści wynikających z prawa do ponownego zatrudnienia na podstawie art. 9 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotycających pracowników⁹; mogą w końcu powstać straty wizerunkowe, nie wykluczając naruszenia dóbr osobistych¹⁰, bądź też następstwa w sferze stanu zdrowia pracownika, napięcia psychiczne, obniżenie samooceny (godności) oraz sposobu postrzegania przez otoczenie, w szczególności współpracowników (dobre imię) itp. Ogólnie można wskazać na pewne skutki materialne (wymierne), jak i niematerialne – w istocie niemierzalne, określane jako krzywda moralna.

Dla potrzeb dalszych rozważań należy zasygnalizować następujące kwestie.

Pierwsza dotyczy tego, że przy limitowanych roszczeniach wynikających z innych przepisów prawa pracy – co do zasady – przyjęto założenie istnienia pewnych granic odpowiedzialności pracodawcy¹¹ nawet przy niezgodnym z prawem rozwiązaniu stosunku pracy. Taka dyferencjacja i modyfikacja roszczeń pracowniczych w prawie pracy – w odróżnieniu od cywilnoprawnej zasady pełnego odszkodowania – została oparta na racjonalnym kompromisie partnerów społecznych, godzącym usprawiedliwione interesy pracownika i pracodawcy. W tej normatywnej koncepcji zakłada się, że roszczenia ze stosunku pracy zostały wyczerpująco określone w przepisach prawa pracy, co wyklucza dopuszczalność posilkowego stosowania przepisów Kodeksu cywilnego poprzez nieznajdujące w takich sprawach zastosowania odesłanie z art. 300 k.p. Dopuszczenie cywilnoprawnej zasady pełnej odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy, w miejsce zasady ograniczonego odszkodowania, podważałoby sens obowiązywania tego rodzaju autonomicznych rozwiązań prawa pracy. Ponadto skutki niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę nie powinny polegać na „kreowaniu” rozmaitych roszczeń przez pracownika tylko dlatego, że czuje się pokrzywdzony utratą zatrudnienia wskutek skorzystania przez pracodawcę z prawa do rozwiązania umowy o pracę.

⁹ Dz.U. z 2018 r., poz. 1969.

¹⁰ Zob. wyrok SN z 16 listopada 2000 r., I PKN 537/00, OSNP 2002, nr 11, poz. 269, z glosą H. Szewczyk, „PiP” 2003, nr 4, s. 126–129.

¹¹ Zob. wyroki TK z: 2 czerwca 2003 r., SK 34/01, OTK-A 2003, nr 6, poz. 48 i 18 października 2005 r., SK 48/03, OTK-A 2005, nr 9, poz. 101.

W sytuacji dopuszczenia możliwości dochodzenia przez pracownika innych roszczeń należy wskazać na ujęcie omawianej odpowiedzialności jako dodatkowej, inaczej uzupełniającej, tj. mającej charakter wtórny. Odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego, stosowanych odpowiednio w drodze odesłania zawartego w art. 300 k.p., łączy się bowiem z tym samym zdarzeniem szkodzącym, które było już źródłem rekompensaty uzyskanej przez pracownika w oparciu o przepisy prawa pracy. Jednocześnie 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, 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, w tym jako na przesłankę roszczeń odszkodowawczych przewidzianych w Kodeksie cywilnym¹².

Kolejna kwestia pozwala na wyprowadzenie wniosku, w świetle dotychczasowego dorobku judykatury, że w przypadku dochodzenia roszczeń uzupełniających zasadnicze znaczenie ma zastosowany tryb rozwiązania stosunku pracy ze wskazaniem, że roszczenia te są z reguły łączone z natychmiastowym rozwiązaniem stosunku pracy, z pominięciem wypowiedzenia. Następczo powstaje kolejne pytanie o przyczyny takiego różnicowania. Po pierwsze wskazuje się, że skutki wypowiedzenia, nawet wadliwego, są dla pracownika inne niż skutki wadliwego rozwiązania stosunku pracy w trybie natychmiastowym z winy pracownika ze względu na to, że wypowiedzenie stanowi zwykły, normalny sposób rozwiązania umowy o pracę¹³, czyli są w istocie mniej dolegliwe; po drugie szczególnie po wypowiedzeniu pracownik nie powinien biernie oczekiwać na wynik sporu, lecz w okresie wypowiedzenia i później poszukiwać innej pracy (por. uchylony art. 47 § 2 k.p.). Zdaniem autorki owo zróżnicowanie jest nieuprawnione, o czym będzie mowa w dalszej części rozważań.

12 Zob. wyrok SN z 25 lutego 2009 r., II PK 164/08, OSNP 2010, nr 19–20, poz. 227.

13 Por. wyroki SN z: 4 kwietnia 1979 r., I PRN 32/79, LEX nr 14491, 2 października 1996 r., I PRN 69/96, OSNAPiUS 1997, nr 10, poz. 163 i 3 sierpnia 2007 r., I PK 79/07, „M.P.Pr.” 2007, nr 12, s. 651.

Mimo zasadniczych różnic pomiędzy tymi dwoma sposobami rozwiązania stosunku pracy ustawodawca przyjmuje pewne wspólne założenia w zakresie skutków prawnych naruszenia przepisów regulujących to rozwiązanie: reguluje roszczenia, jakich pracownik może dochodzić wobec pracodawcy na drodze sądowej – żądanie przywrócenia do pracy i wypłaty wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy (1) i alternatywnie – żądanie odszkodowania (2), przy czym roszczenie restytucyjne ma charakter pierwotny w stosunku do towarzyszącego mu warunkowego roszczenia o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy. Warto w tym miejscu podkreślić, że zasady ustalania wysokości wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy przysługującego pracownikowi przywróconemu do pracy (art. 47 k.p. oraz art. 57 § 1 i 2 k.p.) oraz odszkodowania przysługującego pracownikowi w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z naruszeniem przepisów prawa pracy (art. 47¹, art. 58 i art. 60 k.p.) są wspólne, niezależnie od trybu, w jakim nastąpiło rozwiązanie stosunku pracy. Owe roszczenia pieniężne przewidziane przepisami prawa pracy na wypadek bezprawnego rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę, występujące zamiast lub obok przywrócenia do pracy, są majątkowymi świadczeniami odszkodowawczymi pełniącymi funkcję uproszczonej, ale pewnej i – w zamierzeniu ustawodawcy – szybkiej sankcji prawa pracy stosowanej wobec pracodawcy za samo wadliwe rozwiązanie umowy o pracę i przysługują bez względu na to, czy pracownik poniósł jakąkolwiek szkodę wskutek uznanego za wadliwe rozwiązanie umowy o pracę.

Z uwagi na to, że część orzecznictwa będącego przedmiotem analizy dotyczy roszczenia odszkodowawczego z art. 47¹ i art. 58 k.p., a część wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy z art. 47 i art. 57 k.p., już w tym miejscu należy przeprowadzić pomiędzy nimi wyraźną dystynkcję. Opisane poniżej judykaty nie zawsze bowiem zdają się ją dostrzegać. Otóż drugie świadczenie sprowadza się do konieczności zapłaty należnego wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w sytuacji, w której zrealizowane zostało żądanie restytucyjne (główne) pracownika – przywrócenie do pracy. Nie pełni więc ono – odmiennie niż w wypadku art. 47¹ k.p. i art. 58 k.p. – samodzielnie funkcji odszkodowania, lecz jest uzupełnieniem podstawowego świadczenia restytucyjnego (przywrócenia do pracy). Z kolei roszczenie odszkodowawcze ma charakter

samodzielny i stanowi jedyną kompensatę bezprawnego zwolnienia z pracy, nie stanowi roszczenia alternatywnego wobec roszczenia o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy¹⁴ ani żadnego innego roszczenia. Świadomość istnienia tej różnicy wpływa moim zdaniem na ocenę dopuszczalności formułowania roszczeń uzupełniających.

Ewolucja stanowiska Trybunału Konstytucyjnego

Orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego odnoszące się do limitowania wysokości świadczeń przysługujących pracownikowi w razie wadliwego wypowiedzenia lub rozwiązania bez wypowiedzenia umowy o pracę ulegało zmianie. Jako przykład można przytoczyć ww. wyroki Trybunału z: 2 czerwca 2003 r. oraz 18 października 2005 r., dotyczące konstytucyjności przepisów o odszkodowaniu (art. 47¹ i art. 58 k.p.) oraz o wynagrodzeniu za czas pozostawania bez pracy (art. 47 i art. 57 k.p.). Trybunał Konstytucyjny zaakceptował w nich utrwaloną linię orzecznictwa Sądu Najwyższego¹⁵ i przyjął, że art. 57 § 1 k.p. jest zgodny z art. 64 ust. 1 w zw. z art. 2 i w zw. z art. 24 zdanie pierwsze Konstytucji RP oraz że art. 47¹ k.p. jest zgodny z art. 64 ust. 2 i art. 32 ust. 1 Konstytucji RP oraz nie jest niezgodny z art. 77 ust. 1 Konstytucji RP. W konsekwencji w miarę jednolicie przyjmowano wówczas, że roszczenia pracownika z tytułu wadliwego rozwiązania z nim stosunku pracy przez pracodawcę za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia zostały w sposób wyczerpujący uregulowane w Kodeksie pracy i brak jest podstaw do sięgania w tym zakresie do przepisów Kodeksu cywilnego z mocy art. 300 k.p. Uznawano, że przepisy Kodeksu pracy mają charakter samoistny i wyczerpują kompensatę szkody, jakiej doznał pracownik wskutek wadliwego zwolnienia z pracy, także w trybie natychmiastowym. Niedopuszczalność dochodzenia roszczeń uzupełniających rozciągano zatem także na niezwłoczny tryb rozwiązania stosunku pracy, albowiem w przypadku wypowiedzenia taką niedopuszczalność uznawano za oczywistą.

¹⁴ Por. wyrok SN z 16 stycznia 2009 r., I PK 138/08, OSNP 2010, nr 15–16, poz. 184.

¹⁵ Por. wyrok z 11 stycznia 2001 r., I PKN 148/00, OSNAPiUS 2002, nr 17, poz. 410.

Przełomowe znaczenie w omawianym zakresie miał wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 27 listopada 2007 r.¹⁶, w którym stwierdzono, że art. 58 k.p. w zw. 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 zw. z art. 2 konstytucji. Ten wyrok Trybunału Konstytucyjnego dotyczył zatem oceny zgodności z konstytucją tylko art. 58 k.p. i możliwości dochodzenia przez pracownika innych roszczeń odszkodowawczych związanych z bezprawnym rozwiązaniem przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia. Po wydaniu tego wyroku w orzecznictwie i literaturze prawa pracy zaczęto dopuszczać możliwość domagania się przez pracownika zasądzenia od pracodawcy odszkodowania uzupełniającego na podstawie art. 415 k.c. w zw. z art. 300 k.p. i uznano przy tym, że nie ma znaczenia, czy pracownik został przywrócony do pracy i przyznano mu wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, czy też zasądzono na jego rzecz odszkodowanie na podstawie art. 58 k.p., tj. które z roszczeń alternatywnych zostało uwzględnione. Trybunał wyraźnie podkreślił, że polski system prawa przewiduje, co do zasady, iż wypłata świadczeń zastępujących utratę zarobków z przyczyn określonych w odpowiednich przepisach prawa pracy obejmuje z reguły ściśle określony, ograniczony okres, np. wynagrodzenie za okres wypowiedzenia, odszkodowanie w wysokości odpowiadającej wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, akceptując argumentację, że takie czasowe ograniczenia są związane z charakterem tych świadczeń, ponieważ ich „nieograniczoność w czasie mogłaby prowadzić do zaprzeczenia ich istoty i eliminować motywację [pracownika – przyp. aut.] do poszukiwania i podejmowania nowego zatrudnienia”. Trybunał Konstytucyjny wprost podzielił pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w ww. wyroku z 11 stycznia 2001 r., wedle którego dyferencjacja roszczeń pracowniczych z tytułu wadliwego rozwiązania stosunku pracy (wypowiedzenia bądź jego rozwiązania niezwłocznego) ma racjonalne i społeczne uzasadnienie oraz nie pozostaje w sprzeczności z przepisami konstytucji. Staął na stanowisku, że przesądzające znaczenie

¹⁶ SK 18/05, OTK-A 2007, nr 10, poz. 128.

w zakresie dopuszczalności takich roszczeń posiada tryb ustania stosunku pracy i że w przypadku rozwiązania za wypowiedzeniem takie założenie wymaga rewizji, tj. należy je wykluczyć. Także w literaturze zwrócono uwagę na konsekwencje wyroku Trybunału, różnie oceniając jego stanowisko¹⁷, albowiem nie wyjaśniło ono wielu wątpliwości wiążących się z przyjętym w nim kierunkiem wykładni art. 58 k.p., w tym zwłaszcza podstawy prawnej (źródła) odpowiedzialności pracodawcy.

W wyroku z 22 maja 2013 r.¹⁸ Trybunał Konstytucyjny orzekł, że art. 57 § 1 k.p. jest zgodny z art. 64 ust. 1 w zw. z art. 2 i w zw. z art. 24 zdanie pierwsze Konstytucji RP. Uznał, że świadczenie wynikające z art. 57 § 1 k.p. ma charakter odszkodowania ryczałtowego za naruszenie umowy, stanowi bowiem ryczałtowe odszkodowanie *ex contractu* mające pierwszeństwo stosowania przed ogólnymi przepisami Kodeksu cywilnego o odpowiedzialności kontraktowej (art. 471 k.c.). Wyrok ten oznacza, że przewidziane w art. 57 § 1 k.p. zryczałtowane (limitowane, ograniczone kwotowo) wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, jako następstwo naruszenia przez pracodawcę prawa polegającego na niezgodnym z prawem rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, w sposób zgodny z konstytucją rekompensuje szkodę poniesioną

17 Aprobując do tezy wyroku TK odnieśli się: K. Jaśkowski, *Wpływ wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 27 listopada 2007 r. na odpowiedzialność pracodawcy za rozwiązanie umowy o pracę*, „PiZS” 2009, nr 2, s. 2; T. Liszcz, *Odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy wobec pracownika*, cz. 1, „PiZS” 2008, nr 12, s. 2 i A. Musiała, *Glosa do wyroku TK z dnia 27 listopada 2007 r.*, SK 18/05, „PiP” 2008, z. 12, s. 126. Krytyczne stanowisko zaprezentowali: M. Gersdorf, *Otwarte drzwi dla odpowiedzialności cywilnej pracodawcy za wadliwe zwolnienie pracownika – i co dalej?*, „PiZS” 2008, nr 1, II strona okładki; K. Gonera, *Zmiany w orzekaniu odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy z pracownikiem*, „Sł. Pr.” 2010, nr 1, s. 10 i n.; M. Raczkowski, *Kilka uwag o cywilnej odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy*, „PiZS” 2009, nr 4, s. 6 i W. Sanetra, *Odszkodowanie „cywilne” za wadliwe rozwiązanie umowy o pracę – czyli o poglądach nadal godnych uwagi*, [w:] *Problemy zatrudnienia we współczesnym ustroju pracy. Księga jubileuszowa na 55-lecie pracy naukowej i dydaktycznej Profesora Włodzimierza Piotrowskiego*, Z. Niedbała, M. Skąpski (red.), Poznań 2009, s. 171. Zob. także W. Ostaszewski, *Ustalenie rozmiarów szkody majątkowej w przypadku wadliwego rozwiązania umowy o pracę w trybie natychmiastowym*, „PiZS” 2012, nr 6, s. 18–23. Część autorów: K. Jaśkowski i T. Liszcz opowiedziały się co do zasady za odpowiedzialnością kontraktową pracodawcy, a część: M. Gersdorf – przyjmowała jako właściwą odpowiedzialność deliktową.

18 P 46/11, OTK-A 2013, nr 4, poz. 42.

przez pracownika. Roszczenie to ma charakter kompensacyjny, a nie represyjny, a z art. 64 ust. 1 Konstytucji RP nie wynika prawo do pełnego odszkodowania. Wynagrodzenie to jest świadczeniem uzupełniającym względem przywrócenia do pracy, które jest podstawowym sposobem naprawienia szkody. Jednocześnie Trybunał Konstytucyjny w uzasadnieniu tego wyroku nie wykluczył odpowiedzialności deliktowej pracodawcy, jeżeli rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia spełnia przesłanki z art. 415 k.c., i podzielił pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w uzasadnieniu wyroku z 4 listopada 2010 r.¹⁹, 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 istoty nie może pozostawać w kolizji z odpowiedzialnością określoną w prawie pracy (art. 300 k.p.). Trybunał Konstytucyjny stwierdził, że przyjęta kwalifikacja niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia jako nienależytego wykonania zobowiązania nie wyłącza roszczeń pracownika opartych na przepisach regulujących czyny niedozwolone, w przypadku zbiegu podstaw odpowiedzialności (art. 443 k.c.). Podsumowując, pracodawca w przypadku wyrządzenia pracownikowi szkody czynem niedozwolonym jest zobowiązany do jej naprawienia na podstawie przepisów ogólnych, których art. 57 § 1 k.p. nie wyłącza. Trybunał nie wykluczył zatem sytuacji, w której rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia będzie jednocześnie nosić cechy czynu niedozwolonego w rozumieniu przepisów Kodeksu cywilnego (art. 415 k.c.) jako zawinione i bezprawne wyrządzenie szkody, co otwiera przed pracownikiem możliwość wnoszenia roszczeń odszkodowawczych na tej podstawie normatywnej. W uzasadnieniach kolejnych orzeczeń²⁰ Trybunał Konstytucyjny argumentował, że świadczenie wynikające z art. 57 § 1 k.p. nie ma charakteru ryczałtowego odszkodowania *ex delicto* i tym samym nie ma pierwszeństwa stosowania przed ogólnymi przepisami o odpowiedzialności deliktowej. Świadczenie to ma charakter kontraktowy.

19 II PK 112/10, LEX nr 707870. Zob. także wyrok SN z 13 lipca 2016 r., I PK 216/15, LEX nr 2123249.

20 Zob. postanowienia z: 18 lutego 2014 r., SK 45/12, OTK-A 2014, nr 2, poz. 22, 23 września 2014 r., SK 26/12, OTK-A 2014, nr 8, poz. 100 oraz 24 września 2014 r., TS 90/13, OTK-B 2014, nr 5, poz. 420.

O ile zatem w wyroku z 27 listopada 2007 r. Trybunał opowiedział się za możliwością dochodzenia przez pracownika roszczeń odszkodowawczych na płaszczyźnie unormowań prawa cywilnego, wskazując – jako podstawę tych żądań – przepisy Kodeksu cywilnego o odpowiedzialności deliktowej (art. 415 i n. k.c.) lub kontraktowej (art. 471 i n. k.c.), to w orzeczeniu z 22 maja 2013 r. – stojąc na stanowisku kompleksowego uregulowania w Kodeksie pracy odpowiedzialności kontraktowej pracodawcy za wadliwe rozwiązanie stosunku pracy, wyłączającego stosowanie w tej materii przepisów Kodeksu cywilnego – uznał za dopuszczalne domaganie się przez pracownika pełnego naprawienia szkody wyrządzonej mu rozwiązaniem przez pracodawcę umowy o pracę noszącym znamiona czynu niedozwolonego (art. 443 k.c.).

Możliwość dochodzenia roszczeń uzupełniających w przypadku rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia

Rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia stanowi nadzwyczajny sposób ustania stosunku pracy o daleko idących konsekwencjach, które powinno być stosowane przez pracodawcę, w świetle judykatury Sądu Najwyższego, z wyjątkową ostrożnością²¹. W związku z tym bezprawne zachowanie pracodawcy polegające na naruszeniu prawa przy dokonywaniu tej czynności może być źródłem uzupełniającej odpowiedzialności odszkodowawczej.

Przed przystąpieniem do dalszej analizy należy zwrócić uwagę, że przepis art. 58 k.p. dotyczący odszkodowania w związku z niezgodnym z prawem rozwiązaniem niezwłocznym umowy o pracę spełnia dwie funkcje, w tym kompensacyjną, albowiem wyrównuje szkodę polegającą na utracie przez pracownika wynagrodzenia za czas do upływu okresu wypowiedzenia oraz – ubocznie – represyjną wobec pracodawcy, gdyż przysługuje niezależnie od tego, czy szkoda ta w rzeczywistości powstała. Nie jest to zatem odszkodowanie *sensu stricto*, a *sui generis*

²¹ Zob. m.in. wyroki SN z: 21 września 2005 r., II PK 305/04, „MPP-wkl.” 2005, nr 12, s. 16 i 29 listopada 2012 r., II PK 116/12, „MPP” 2013, nr 4, s. 200–202.

świadczenie majątkowe, pełniące funkcję sankcji („ustawowej kary pieniężnej”) wobec pracodawcy za bezprawne działanie, a w pewnych tylko sytuacjach de facto także funkcję odszkodowania lub zadośćuczynienia²². Stwierdzenie „ustawowego” charakteru odszkodowania z art. 58 k.p. pociąga za sobą dwie istotne konsekwencje. Po pierwsze pracownik znajduje się w korzystnej sytuacji dowodowej – odmiennie niż na gruncie art. 415 k.c. lub art. 471 k.c., nie musi bowiem udowadniać przesłanek odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy (szkody; zdarzenia, z którego szkoda wynikła, i związku przyczynowego pomiędzy tym zdarzeniem a szkodą), a jedynie wadliwość rozwiązania umowy o pracę. Po drugie, ponieważ roszczenie to przysługuje niezależnie od wysokości szkody doznanej przez pracownika, nie ulega zmniejszeniu o wartość innych świadczeń zapewniających utrzymanie w okresie pozostawania bez pracy. W literaturze prezentowany jest również pogląd, że u podstaw powyższego roszczenia pieniężnego obok funkcji kompensacyjnej leży również funkcja socjalna i represyjna²³.

W dawnej judykaturze, analogicznie jak w powołanym orzecznictwie Trybunału Konstytucyjnego, prezentowano pogląd o niedopuszczalności formułowania roszczeń uzupełniających w sytuacji, gdy pracodawca w sposób niezgodny z prawem rozwiązał umowę o pracę w trybie natychmiastowym, a – zdaniem pracownika – uwzględnione roszczenia pieniężne bądź roszczenie restytucyjne nie wyrównały całej poniesionej przez niego szkody. W orzeczeniu z 17 listopada 1981 r.²⁴ SN zaprezentował pogląd, że odszkodowanie z art. 58 k.p. ma charakter odszkodowania ustawowego, które przysługuje pracownikowi niezależnie od wysokości rzeczywiście poniesionej szkody i wyczerpuje wszelkie roszczenia wynikające z niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia (brak możliwości dochodzenia roszczeń w szerszym rozmiarze, wynikającym z art. 415 i n. oraz art. 471 i n. k.c.). Z kolei w wyroku z 13 lutego 1991 r.²⁵ w istocie powtórzył, że roszczenia odszkodowawcze

²² Z uzasadnienia wyroku SN z 22 listopada 2012 r., I PK 113/12, LEX nr 1619132.

²³ Zob. Ł. Pisarczyk, *Odszkodowanie z tytułu wadliwego wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę*, „PiZS” 2002, nr 8, s. 18–19.

²⁴ I PR 91/81, OSNCP 1982, nr 5–6, poz. 81.

²⁵ I PR 420/90, OSP 1991, nr 11–12, poz. 303.

przewidziane w Kodeksie pracy z tytułu wadliwego rozwiązania stosunku pracy wyłączają możliwość stosowania odszkodowawczych unormowań z Kodeksu cywilnego. Taki sam pogląd SN wyraził w wyroku z 22 stycznia 2004 r.²⁶, wskazując, że regulacja prawa pracy jest wyczerpująca i różniąca się w wielu elementach od unormowań prawa cywilnego, uwzględniając specyfikę pracy i szczególnie potrzeby wynikające ze swoistego wyważenia interesów pracownika i pracodawcy. Dodatkowo jest też oparta na pewnym uproszczeniu przesłanek i elementów konstrukcyjnych poszczególnych świadczeń, przy założeniu że dochodzenie roszczeń przez pracowników ma być względnie proste i pewne oraz przy ograniczeniu roli kryteriów ocennych, a także przy przyjęciu, że w pewnych wypadkach uzyskiwane przez pracownika świadczenie będzie i tak wyższe od poniesionej przez niego szkody, w innych zaś będzie pokrywało ją tylko częściowo.

Ta linia orzecznicza zaczęła ulegać zmianie po wyroku TK z 27 listopada 2007 r. i z kolejnych judykatów wynikało, że dalsza odpowiedzialność pracodawcy na podstawie art. 415 k.c. w zw. z art. 300 k.p. jest możliwa, ale jedynie w przypadku szczególnie kwalifikowanego zachowania pracodawcy polegającego na zamierzonym (umyślnym) naruszeniu przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia. Sąd Najwyższy niejednokrotnie wyrażał zapatrywanie, że ustanowione w art. 58 k.p. odszkodowanie stanowi swoiste minimum, które nie eliminuje możliwości późniejszego wystąpienia z dalej idącymi roszczeniami odszkodowawczymi dochodzonymi na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego²⁷, co powodowało wnioski o deliktowym charakterze odpowiedzialności pracodawcy za skutki niezgodnego z prawem i zawinionego przez pracodawcę rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem.

I tak w wyroku z 5 kwietnia 2016 r.²⁸ SN stanął na stanowisku, że jeśli celem działania pracodawcy rozwiązującego stosunek pracy bez wypowiedzenia jest wyrządzenie pracownikowi szkody (delikt), może on dochodzić odszkodowania uzupełniającego na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego, zarówno w przypadku zasądzenia na rzecz pracownika

26 I PK 252/03, LEX nr 519965.

27 Teza 2 ww. wyroku z 13 lipca 2016 r.

28 I PK 104/15, LEX nr 2044464.

odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia na podstawie art. 58 k.p. w związku z art. 56 k.p., jak również przywrócenia do pracy. Pracownik w takim przypadku może skutecznie zgłaszać roszczenia odszkodowawcze mające oparcie w przepisach Kodeksu cywilnego i jest to niezależne od rodzaju zgłoszonego i uwzględnionego roszczenia (niepieniężne – przywrócenie do pracy lub pieniężne – odszkodowanie). Nie tylko zatem w przypadku zasądzenia na rzecz pracownika, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia w sposób niezgodny z prawem, odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia pracownik może skutecznie zgłaszać roszczenia odszkodowawcze, mające oparcie w odpowiednio stosowanych unormowaniach Kodeksu cywilnego. Wybór roszczenia restytucyjnego i w konsekwencji prawomocny wyrok sądu pracy przywracający do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy nie wykluczają *a priori* możliwości sięgania do przepisów Kodeksu cywilnego, tj. dochodzenia dalszego wyrównania szkody, tj. w istocie roszczeń pieniężnych. W sprawie, na tle której zapadł ww. wyrok, powód zgłosił roszczenie odszkodowawcze, a jako podstawę materialnoprawną powództwa wskazał art. 415 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Zarzucił, że pozwana spółka, w związku z bezprawnym rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia, wyrządziła mu szkodę, która polegała na utracie wynagrodzenia z tytułu pełnienia funkcji (jednocześnie) członka rady nadzorczej. Dostrzegał zatem źródła szkody w dodatkowym stosunku prawnym towarzyszącym stosunkowi pracy, z którym powiązane było prawo do dodatkowego wynagrodzenia. Oznaczało to, że delikt pracodawcy w postaci bezprawnego rozwiązania umowy o pracę wyrządził mu szkodę również w stosunku prawnym łączącym go jako członka rady nadzorczej z pozwaną spółką, który jest odrębnym szczególnym stosunkiem organizacyjnym (korporacyjnym), nie tylko w umownym stosunku pracy. Również wypłata wynagrodzenia członkowi rady nadzorczej z tytułu pełnionej funkcji nie wynikała ze stosunku umownego, lecz stanowiła element treści stosunku organizacyjnego istniejącego między spółką a członkiem rady nadzorczej od chwili jego powołania w skład tego organu²⁹.

²⁹ Por. również uchwałę SN z 30 stycznia 2014 r., III CZP 104/13, OSNC 2014, nr 11, poz. 110 oraz wyroki SN z: 28 czerwca 2011 r., II PK 5/11, LEX nr 996968; 19

Z powyższego wynika oczywista konkluzja, że wadliwe rozwiązanie stosunku pracy przez pracodawcę może wyrządzić pracownikowi szkodę także w innych dobrach, nawet pozostających poza stosunkiem pracy. W takim wypadku, jeżeli celem działania pracodawcy rozwiązującego stosunek pracy bez wypowiedzenia jest wyrządzenie pracownikowi szkody, może on dochodzić odszkodowania na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego, na zasadzie zbiegu podstaw odpowiedzialności (art. 415 k.c. i art. 443 k.c. w zw. z art. 300 k.p.).

Możliwość dochodzenia roszczeń uzupełniających w przypadku rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem

Kwestią budzącą większe kontrowersje jest możliwość dochodzenia roszczeń uzupełniających na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego w sytuacji, gdy rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło w drodze wypowiedzenia pracodawcy, postrzeganym jako normalny sposób rozwiązania stosunku pracy. Nie ma tutaj takiej jednoznaczności jak w przypadku rozwiązania niezwłocznego. Wynika to bowiem z założenia, że wypowiedzenie umowy o pracę stanowi zwykły, typowy sposób ustania stosunku pracy i nie stanowi czynu niedozwolonego, skoro jest dodatkowo, a może przede wszystkim, czynnością przewidzianą przepisami prawa pracy. W tym świetle pracodawcy nie powinno obarczać większe niż wynikające z wyraźnych unormowań prawa pracy ryzyko nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem skorzystania z tego „zwykłego” sposobu rozwiązania umowy o pracę. Ta zasada ograniczonego świadczenia pracodawcy nie powinna być nadmiernie poszerzana także z tego względu, że pracownik ma nieograniczoną i pełną wolność rozwiązania za wypowiedzeniem umowy o pracę. Ponadto w tym trybie w przypadku orzeczenia sądowego o przywróceniu do pracy pracownik odzyskuje zatrudnienie na poprzednich warunkach pracy i płacy (restitucja),

czerwca 2012 r., II UK 282/11, LEX nr 1229811 i 18 grudnia 2002 r., I PK 296/02, „Prawo Pracy” 2003, nr 7–8, poz. 49 oraz wyrok SA Warszawa z 27 listopada 2017 r., III APa 49/16, LEX nr 2436619.

co rekompensuje mu tę niejako podstawową szkodę wyrządzoną przez pracodawcę, który – wypowiadając umowę o pracę na czas nieokreślony bez uzasadnienia lub z naruszeniem przepisów o wypowiedaniu umów o pracę – zmierzał do pozbawienia pracownika zatrudnienia oraz środków utrzymania z rozwiązanego stosunku pracy.

Trybunał Konstytucyjny oraz – do niedawna – Sąd Najwyższy w swoich orzeczeniach prezentowały niezmiennie stanowisko w przedmiocie niedopuszczalności formułowania roszczeń uzupełniających w przypadku naruszającego przepisy prawa wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę, powołując argumentację jak wyżej.

W ww. wyroku z 2 czerwca 2003 r. Trybunał Konstytucyjny zaakceptował utrwaloną linię orzeczniczą Sądu Najwyższego, zgodnie z którą w razie wadliwego wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi przysługują wyłącznie roszczenia określone w Kodeksie pracy, których można dochodzić tylko w granicach określonych w przepisach prawa pracy. W konsekwencji wobec wyczerpujących i zupełnych regulacji prawa pracy w omawianym zakresie nie ma podstaw prawnych ani uzasadnienia do sięgania do przepisów Kodeksu cywilnego przy osądzeniu dalszych lub innych roszczeń odszkodowawczych, wywodzonych przez pracowników w razie nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę. Także w uzasadnieniu ww. wyroku z 27 listopada 2007 r. Trybunał Konstytucyjny jednoznacznie stwierdził, że w przypadku rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem ograniczenie możliwości dochodzenia roszczeń majątkowych związanych z wadliwym rozwiązaniem stosunku pracy do wysokości wynagrodzenia należnego za okres wypowiedzenia jest racjonalne i spójne systemowo, gdyż ich przyznanie za cały czas pozostawania bez pracy eliminowałoby motywację zwolnionego pracownika do poszukiwania i podejmowania nowego zatrudnienia, a od dotychczasowego pracodawcy nie można wymagać, aby ponosił negatywne konsekwencje aktualnej sytuacji na rynku pracy albo stopnia aktywności zwolnionego pracownika.

Również w orzecznictwie Sądu Najwyższego od wielu lat dominował pogląd, że uregulowanie kwestii wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w art. 47 k.p. wyłącza możliwość dochodzenia dodatkowego odszkodowania na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego (w szczególności art. 415 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Pogląd ten został ugruntowany

w uchwale składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 18 czerwca 2009 r.³⁰, w której stwierdzono, że pracownik, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach przez sąd pracy po ustaleniu, że wypowiedzenie przez pracodawcę umowy o pracę na czas nieokreślony było nieuzasadnione lub naruszało przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, nie ma prawa do odszkodowania na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego ponad przysługujące mu na podstawie art. 47 k.p. wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy. W uzasadnieniu do tej uchwały Sąd Najwyższy odwołał się także do wcześniejszego orzecznictwa Trybunału Konstytucyjnego odnoszącego się do limitowania wysokości świadczeń przysługujących pracownikowi w razie wadliwego wypowiedzenia lub rozwiązania bez wypowiedzenia umowy o pracę, w szczególności do ww. wyroków z: 2 czerwca 2003 r. oraz 18 października 2005 r. Sąd Najwyższy argumentował jednocześnie, że interpretacyjny ww. wyrok TK z 27 listopada 2007 r. nie dotyczył wykładni art. 47 k.p. i ma określony w nim walor prawny wyłącznie w odniesieniu do art. 58 k.p. oraz przesądza, że limitowany rozmiar sankcji odszkodowawczych określony w tym przepisie może podlegać modyfikacjom z uwzględnieniem cywilnoprawnej zasady pełnego odszkodowania ze względu na konstytucyjne zasady ochrony praw majątkowych pracownika oraz sprawiedliwości społecznej (art. 64 ust. 1 w zw. z art. 2 Konstytucji RP), ale jedynie w razie bezprawnego natychmiastowego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, w szczególności gdy pracodawca przy rozwiązaniu stosunku pracy rażąco naruszył przepisy prawa w taki sposób, że można mu przypisać winę umyślną w postaci zamiaru bezpośredniego (gdy miał pełną tego świadomość) lub ewentualnego.

Także w ww. wyroku z 13 lipca 2016 r. SN stanął na stanowisku, że pełna regulacja w art. 47 k.p. kwestii zasądzenia na rzecz pracownika wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w przypadku przywrócenia go do pracy i podjęcia przez niego pracy wyklucza możliwość przejścia (przez art. 300 k.p.) na ogólne zasady odpowiedzialności odszkodowawczej przewidziane w Kodeksie cywilnym. Powołując się na treść art. 47 k.p., SN zwrócił uwagę, że przepis ten zawiera pełną regulację

³⁰ I PZP 2/09, OSNAPiUS 2010, nr 1–2, poz. 1 z aprobowaną glosą K. Terpilowskiej, OSP 2010, nr 9, poz. 88. Zob. także tezę 1 ww. wyroku SN z 13 lipca 2016 r.

i wyczerpująco określa odpowiedzialność finansową pracodawcy za czas pozostawania pracownika bez pracy na skutek nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę. Pracownikowi tak przywróconemu do pracy nie przysługują żadne inne lub dalsze rekompensaty, w tym świadczenia rekompensujące inne szkody niż utracone wynagrodzenie w okresie pozostawania bez pracy, limitowanym w art. 47 k.p., które mogłoby wywołać nieuzasadnione lub niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę.

Z powyższych judykatów w istotnym zakresie odnoszących się do towarzyszącego roszczeniu restytucyjnemu wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, ale znajdujących zastosowanie – jak się wydaje – również do odszkodowania z art. 47¹ k.p., wynika, że art. 47 k.p. zawiera regulację pełną i wyczerpująco określającą rodzaj i zakres ustalonej przepisami Kodeksu pracy finansowej odpowiedzialności pracodawcy za okres pozostawania bez pracy wskutek nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę, jeżeli pracownik zostaje przywrócony do pracy i podejmuje pracę w wyniku tego przywrócenia. Równocześnie limity takie nie obowiązują w przypadku podjęcia pracy w wyniku przywrócenia do pracy przez pracowników szczególnie chronionych przed rozwiązaniem stosunku pracy, którym przysługuje pełne wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy. Wynagrodzeniu za czas pozostawania bez pracy przypisuje się na ogół charakter odszkodowawczy, ponieważ świadczenie to przysługuje bez ekwiwalentnego wykonywania pracy, w istocie za czas jej niewykonania (pozostawania bez pracy). Powyższemu towarzyszy również fikcja prawna objęta regulacją art. 51 § 1 k.p. (w wypadku przywrócenia do pracy okres pozostawania bez pracy, za który pracownikowi przyznano wynagrodzenie, wlicza się do okresu zatrudnienia). Istotne jest także to, że taka regulacja wywołuje adekwatne skutki prawne w przepisach prawa ubezpieczeń społecznych, ponieważ okres pozostawania bez pracy, za który przyznano wynagrodzenie, wliczony do okresu zatrudnienia, jest składkowym okresem pracowniczego ubezpieczenia społecznego (art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy z 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych³¹), natomiast zgodnie z art. 7

31 Dz.U. z 2018 r., poz. 1270.

pkt 3 tej ustawy okresy niewykonywania pracy po ustaniu zatrudnienia, jeżeli za te okresy, na podstawie przepisów Kodeksu pracy, zostało wypłacone odszkodowanie, zalicza się do tzw. okresów nieskładkowych.

Należy podkreślić, że w powyższych orzeczeniach SN nie zajmował wyraźnego stanowiska odnośnie do roszczenia odszkodowawczego z art. 47¹ k.p., koncentrując uwagę i argumentację w istocie na wynagrodzeniu za czas pozostawania bez pracy (art. 47 k.p.), które – jak już wskazywano – stanowią odmienne roszczenia pieniężne. Tymczasem szczególną uwagę należy zwrócić na te przypadki, w których naruszające przepisy prawa wypowiedzenie umowy o pracę prowadzi – z różnych przyczyn – do zasądzenia na rzecz pracownika „jedynie” odszkodowania z art. 47¹ k.p.

Po wydaniu wyroku TK z 27 listopada 2007 r., ograniczonego zakresowo do oceny konstytucyjności art. 58 k.p., podkreślano, że przyjęty w tym wyroku sposób rozumowania może znaleźć zastosowanie także w przypadku pozostałych przepisów Kodeksu pracy, dotyczących majątkowych roszczeń z tytułu bezprawnego rozwiązania stosunku pracy, a więc także w zakresie wykładni art. 47¹ k.p.³². Wskazywano również, że regulacja określająca odszkodowanie z tytułu wadliwego wypowiedzenia lub niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę „nie wyłącza możliwości dochodzenia odszkodowania wyższego na podstawie art. 471 k.c. lub 415 k.c. (...), jeżeli pracownik wykaże szkodę przekraczającą wysokość odszkodowania limitowanego i jej związek przyczynowy z zawinioną przez pracodawcę wadliwą czynnością rozwiązującą stosunek pracy”³³.

Moim zdaniem także w przypadku naruszającego przepisy prawa wypowiedzenia umowy o pracę nie można wykluczyć prawa pracownika do dochodzenia roszczeń uzupełniających na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego, zwłaszcza gdy na rzecz pracownika zasądzono odszkodowanie w trybie art. 47¹ k.p. limitowane wysokością jego wynagrodzenia za pracę. Gdyby zaakceptować założenie kompletnej i zamkniętej regulacji skutków nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umów o pracę w przepisach prawa pracy, powstałby stan niedopuszczalnego

32 Por. M. Gersdorf, *op. cit.*, s. 2; K. Jaśkowski, *op. cit.*, s. 9; T. Liszcz, *op. cit.*, s. 9 i A. Musiała, *op. cit.*, s. 127 i.

33 Zob. B. Wagner, *Niektóre elementy regulujące stosunek pracy w projekcie Kodeksu pracy*, „PiZS” 2008, nr 9, s. 10.

wartościowania dwóch trybów rozwiązywania umów o pracę, polegający na *a limine* założeniu, że – pomimo tożsamości roszczeń przewidzianych w art. 45 i art. 56 k.p., rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia zawsze powoduje bardziej dolegliwe i dotkliwe dla pracownika skutki niż jej wypowiedzenie. Założenie takie jest nieprawidłowe i może być niesprawiedliwe z punktu widzenia interesów życiowych pracownika. Istotne znaczenie w omawianym zakresie ma jeden z ostatnich wyroków SN z 1 marca 2018 r.³⁴, w którym wyrażono pogląd, że przyjęta kwalifikacja niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę **za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia**, jako nienależytego wykonania zobowiązania, nie wyłącza roszczeń pracownika opartych na przepisach k.c. regulujących czyny niedozwolone. Pozbawienie pracownika możliwości dochodzenia na gruncie prawa cywilnego naprawienia wyrządzonej mu przez pracodawcę szkody deliktowej stawałoby pracownika w gorszej sytuacji niż każdego innego uczestnika obrotu prawnego i podważałoby ochronną funkcję prawa pracy. Oznaczałoby bowiem zawężenie odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy dopuszczającego się wobec pracownika czynu niedozwolonego w postaci bezprawnego i zawinionego rozwiązania stosunku pracy tylko do odpowiedzialności kontraktowej i to limitowanej przepisami prawa pracy co do górnej wysokości zasądzanych świadczeń pieniężnych. W sprawie będącej przedmiotem sporu powódce dokonano wypowiedzenia umowy o pracę, uznanego następnie wyrokiem sądu za naruszające przepisy o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, skutkiem czego było zasądzenie od pozwanego na jej rzecz odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia. Powódka wniosła o zasądzenie zadośćuczynienia za utratę zdrowia oraz odszkodowania z tytułu utraconych korzyści i poniesionych szkód będących konsekwencją rozwiązania łączącej strony umowy o pracę, żądając zapłaty nagrody jubileuszowej i nagrody specjalnej. Jako podstawę swoich roszczeń wskazała art. 415 k.c. Istota sporu sprowadzała się do rozstrzygnięcia, czy powódce, z którą rozwiązano umowę o pracę za wypowiedzeniem, z naruszeniem przepisów dotyczących rozwiązywania tych umów, przysługują jedynie roszczenia przewidziane w Kodeksie pracy czy również te określone w Kodeksie cywilnym. Powyższy wyrok ma

34 III PK 18/17, LEX nr 249684.

istotne znaczenie, albowiem przelamuje dotychczasową linię orzeczniczą o niedopuszczalności dochodzenia roszczeń uzupełniających w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę oraz jednoznacznie wskazuje źródło ich powstania (art. 415 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Aby jednak powyższe założenie nie było zbyt kategoryczne, należy przypomnieć, że jeszcze wcześniej za dopuszczalnością uzupełniającej odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy z tytułu wadliwego wypowiedzenia umowy o pracę Sąd Najwyższy opowiedział się w wyroku z 25 lutego 2009 r.³⁵, wskazując, że orzeczenie Trybunału Konstytucyjnego wydane w sprawie SK 18/05 jest wprawdzie wiążące tylko w odniesieniu do art. 58 k.p., jednakże argumentacja prawna jego uzasadnienia może być uwzględniona w sposób prowadzący do zmiany dotychczasowej interpretacji przepisów w zakresie dochodzenia odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę.

Przyjęcie, że roszczenia z art. 45 i n. k.p. oraz art. 56 i n. k.p. wyczerpują problematykę kontraktowej odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy z racji niezgodnego z przepisami rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia, przemawia za wyłączeniem możliwości stosowania z mocy art. 300 k.p. przepisów Kodeksu cywilnego normujących odpowiedzialność za niewykonanie zobowiązań umownych (art. 471 i n. k.c.) dla dochodzenia przez zwolnionego pracownika naprawienia dalszej szkody. Zasądzanie na podstawie stosowanych odpowiednio przepisów Kodeksu cywilnego o odpowiedzialności kontraktowej dalszych świadczeń z tego tytułu stawiałoby pod znakiem zapytania wyodrębnienie prawa pracy od prawa cywilnego. Ponadto doszłoby do zbiegu dwóch rodzajów odpowiedzialności kontraktowej, tj. odpowiedzialności w istocie tego samego rodzaju. Brak jest jednak podstaw do uznania, iż były pracownik nie może dochodzić roszczeń uzupełniających w oparciu o samoistną podstawę, jaką stanowi art. 415 k.c., w sytuacji gdy zachowanie pracodawcy wypełnia znamiona deliktu i stanowi umyślne naruszenie przepisów dotyczących rozwiązania umowy o pracę. Odpowiedzialność z art. 415 k.c. stanowi ustawową regulację prawną odrębną od przepisów prawa pracy, która nie jest oparta na winie i obejmuje

35 II PK 164/08, OSNP 2010, nr 19–20, poz. 227. Zob. także wyrok SN z 9 października 2012 r., II PK 66/12, LEX nr 1619680.

zupełnie inną bezprawność niż ta określona w przepisach prawa cywilnego. Przyjęta kwalifikacja niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia jako nienależytego wykonania zobowiązania nie wyłącza dalszych roszczeń odszkodowawczych pracownika opartych na przepisach Kodeksu cywilnego regulujących czyny niedozwolone. Jest to dopuszczalny zbieg podstaw odpowiedzialności, o którym mowa w art. 443 k.c. w zw. z art. 300 k.p.

Problematyka ciężaru dowodu oraz składu sądu w przypadku dochodzenia roszczeń uzupełniających

Pracownik może domagać się roszczeń uzupełniających na podstawie przepisów ogólnych Kodeksu cywilnego o odpowiedzialności deliktowej. Zgodnie z ogólnymi regułami rozkładu ciężaru dowodu w przypadku odpowiedzialności deliktowej, opartej na art. 415 k.c. w zw. z art. 300 k.p., na pracowniku ciąży obowiązek wykazania okoliczności uzasadniających odpowiedzialność odszkodowawczą pracodawcy z tytułu wyrządzenia szkody. Wyrok przywracający pracownika do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy albo zasądzający odszkodowanie automatycznie nie oznacza bowiem istnienia winy po stronie pracodawcy w rozumieniu przesłanek odpowiedzialności odszkodowawczej. Niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę (stwierzonego prawomocnym wyrokiem sądu pracy) nie można bowiem utożsamiać z winą pracodawcy w rozumieniu art. 415 k.c. Wskazaną odpowiedzialność uzasadnia bowiem (przy spełnieniu pozostałych przesłanek) działanie pracodawcy polegające na zamierzonym (umyślnym) naruszeniu przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę. W konsekwencji dowodzenie tych wymaganych okoliczności może nastroczać trudności, a pracownik jest obowiązany wykazać: bezprawność, winę, szkodę i związek przyczynowy, w tym w szczególności rozmiar szkody poniesionej w związku z niezgodnym z prawem rozwiązaniem z nim umowy o pracę³⁶. Co

³⁶ Por. m.in. wyroki SN z: 28 stycznia 2009 r., I PK 135/08, OSNP 2010, nr 1516, poz. 188; 12 sierpnia 2009 r., II PZP 8/09, OSNP 2011, nr 3–4, poz. 37, 22 czerwca

do zasady szkodą jest utrata zarobku, który pracownik uzyskałby, gdyby umowa o pracę nie została rozwiązana, a na jej poczet zalicza się odszkodowanie uzyskane na podstawie przepisów Kodeksu pracy. Na pracowniku ciąży obowiązek przeciwdziałania powiększeniu szkody, co oznacza, że powinien po rozwiązaniu stosunku pracy wykazywać aktywność w poszukiwaniu nowego zatrudnienia, a brak takiej aktywności podlega uwzględnieniu jako przyczynienie się do powstania szkody. 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 niepomyślnie z uwagi na sposób rozwiązania poprzedniej umowy o pracę i nie było przeszkód w jej podjęciu, np. z powodu niezdolności do pracy. Całkowity brak aktywności pracownika w poszukiwaniu nowego zatrudnienia wyklucza uznanie, że pomiędzy szkodą wynikłą z pozostawania bez pracy po upływie okresu równego okresowi wypowiedzenia a bezprawnym rozwiązaniem przez pracodawcę umowy o pracę istnieje adekwatny związek przyczynowy (art. 361 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Pozostawanie bez pracy nie jest bowiem w takiej sytuacji normalnym następstwem działania pracodawcy rozwiązującego stosunek pracy z naruszeniem przepisów prawa, lecz wyborem pracownika korzystającego z zasady wolności pracy (art. 65 ust. 1 Konstytucji RP), którego konsekwencje nie mogą obciążać pracodawcy.

Dochodzenie roszczeń uzupełniających z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę – mimo że ich podstawą prawną są przepisy Kodeksu cywilnego, stanowi sprawę z zakresu prawa pracy (art. 476 § 1 pkt 1 k.p.c.). SN początkowo wskazywał, że różny charakter i funkcje odszkodowań: kodeksowego (art. 47¹ k.p. i art. 58 k.p.) oraz uzupełniającego, usprawiedliwia ścisłą wykładnię art. 47 § 2 pkt 1

2010 r., I PK 38/10, OSNP 2011, nr 23–24, poz. 290; 18 sierpnia 2010 r., II PK 28/10, OSNP 2011, nr 23–24, poz. 296; 1 kwietnia 2011 r., II PK 238/10, LEX nr 432269 i postanowienie SN z 23 listopada 2011 r., III PK 46/11, LEX nr 471049.

k.p.c. i przyjęcie, że sprawy o roszczenia uzupełniające podlegają rozpoznaniu w składzie jednego sędziego³⁷. Jednakże w wyroku z 4 października 2018 r.³⁸ zaprezentował stanowisko, że sprawy o roszczenia z tytułu nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy dochodzone przez pracownika od pracodawcy na podstawie art. 415 k.c. w związku z art. 300 k.p. podlegają rozpoznaniu przez sąd pracy w składzie ławniczym (art. 47 § 2 pkt 1 lit. a in fine k.p.c.).

Podsumowanie

Powyższe rozważania prowadzą do następujących konstatacji:

- » dopiero w przypadku uwzględnienia roszczeń pracownika uregulowanych w Kodeksie pracy może on skutecznie zgłaszać roszczenia uzupełniające mające oparcie w przepisach Kodeksu cywilnego;
- » pozbawienie pracownika możliwości dochodzenia na gruncie prawa cywilnego naprawienia wyrządzonej mu przez pracodawcę szkody stawiałoby pracownika w gorszej sytuacji niż każdego innego uczestnika obrotu prawnego, mającego prawo do pełnego naprawienia szkody, i podważałoby ochronną funkcję prawa pracy;
- » dla możliwości domagania się od pracodawcy roszczenia uzupełniającego nie ma znaczenia, czy – na skutek zakwestionowania zgodności z prawem rozwiązania stosunku pracy – pracownik został przywrócony do pracy i przyznano mu wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, czy zasądzono na jego rzecz odszkodowanie; w obu przypadkach może domagać się tych roszczeń na podstawie przepisów ogólnych Kodeksu cywilnego o odpowiedzialności deliktowej;
- » istnieje dopuszczalność domagania się pełnej rekompensaty wszystkich poniesionych szkód majątkowych i niemajątkowych, bez jakichkolwiek ograniczeń poza tymi, które wyraźnie przewiduje prawo cywilne;

³⁷ Zob. wyrok SN z 13 stycznia 2015 r., I PK 136/14, Legalis 1180558.

³⁸ III PK 92/17, OSNP 2019, nr 4, poz. 44.

- » na pracowniku ciąży obowiązek przeciwdziałania powiększeniu szkody, co oznacza, że powinien on po rozwiązaniu stosunku pracy wykazywać aktywność w poszukiwaniu nowego zatrudnienia; brak takiej aktywności podlega uwzględnieniu w kontekście przyczynienia się pracownika do powstania szkody, względnie wyklucza związek przyczynowy pomiędzy zachowaniem pracodawcy a powstałą szkodą³⁹;
- » można mówić o istnieniu zbiegu podstaw odpowiedzialności pracodawcy za nieuzasadnione lub dokonane z naruszeniem przepisów rozwiązanie umowy o pracę, unormowanej na gruncie prawa pracy, z uregulowaną prawem cywilnym odpowiedzialnością za delikt w postaci rozwiązania stosunku pracy, w konsekwencji zachodzi dopuszczalność dochodzenia przez pracownika z tego tytułu, na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego o czynach niedozwolonych, odszkodowania i zadośćuczynienia, uzupełniających świadczenia pieniężne przyznane z mocy unormowań Kodeksu pracy;
- » dopuszczalności stosowania przepisów Kodeksu cywilnego o odpowiedzialności odszkodowawczej z tytułu czynu niedozwolonego nie można zawężać jedynie do rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy bez wypowiedzenia, wyłączając z tej odpowiedzialności szkody wyrządzone wskutek nieuzasadnionego lub sprzecznego z przepisami wypowiedzenia umowy o pracę.

Reasumując, należy zaakcentować, że także w przypadku wypowiedzenia realizacja zasady sprawiedliwości społecznej wymaga umożliwienia pracownikowi uzyskania pełnego naprawienia szkody wyrządzonej bezprawnym rozwiązaniem stosunku pracy. Należy wziąć przy tym pod uwagę, że pracownik jest słabszą stroną stosunku pracy, a przez to zasługującą na mocniejszą ochronę, zgodnie z art. 24 Konstytucji RP⁴⁰. Za optymalny i zgodny z powołanymi standardami konstytucyjnymi należy uznać mieszany system odpowiedzialności pracodawcy: kontraktowy, na podstawie powołanych przepisów Kodeksu pracy – bez konieczności wykazywania szkody – oraz deliktowy, na podstawie art. 415 i n. k.c. w zw. z art. 300 k.p., w zakresie szkód przekraczających jego wysokość.

³⁹ Por. ww. wyrok SN z 28 stycznia 2009 r.

⁴⁰ Zob. wyrok TK z 24 października 2006 r., SK 41/05, OTK ZU nr 9/A/2006, poz. 126.

Bibliografia

- Dral A., *Powszechna ochrona trwałości stosunku pracy. Tendencje zmian*, Warszawa 2009.
- Gersdorf M., *Otwarte drzwi dla odpowiedzialności cywilnej pracodawcy za wadliwe zwolnienie pracownika – i co dalej?*, „PiZS” 2008, nr 1.
- Gonera K., *Zmiany w orzekaniu odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy z pracownikiem*, „Sł. Pr.” 2010, nr 1.
- Iwulski J., Sanetra W., *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2011.
- Jaśkowski K., *Wpływ wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 27 listopada 2007 r. na odpowiedzialność pracodawcy za rozwiązanie umowy o pracę*, „PiZS” 2009, nr 2.
- Kodeks pracy. Komentarz*, Sobczyk A. (red.), Warszawa 2015.
- Liszczy T., *Odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy wobec pracownika*, cz. 1, „PiZS” 2008, nr 12.
- Musiąła A., *Glosa do wyroku TK z dnia 27 listopada 2007 r., SK 18/05*, „PiP” 2008, z. 12.
- Ostaszewski W., *Ustalenie rozmiarów szkody majątkowej w przypadku wadliwego rozwiązania umowy o pracę w trybie natychmiastowym*, „PiZS” 2012, nr 6.
- Pisarczyk Ł., *Odszkodowanie z tytułu wadliwego wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę*, „PiZS” 2002, nr 8.
- Raczkowski M., *Kilka uwag o cywilnej odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy*, „PiZS” 2009, nr 4.
- Sanetra W., *Odszkodowanie „cywilne” za wadliwe rozwiązanie umowy o pracę – czyli o poglądach nadal godnych uwagi*, [w:] *Problemy zatrudnienia we współczesnym ustroju pracy. Księga jubileuszowa na 55-lecie pracy naukowej i dydaktycznej Profesora Włodzimierza Piotrowskiego*, Niedbała Z., Skąpski M. (red.), Poznań 2009.
- Wagner B., *Niektóre elementy regulujące stosunek pracy w projekcie Kodeksu pracy*, „PiZS” 2008, nr 9.

