

Dr Anna Piszczek

Uniwersytet Łódzki

ORCID: 0000-0001-9967-679

e-mail: apiszczek@wpia.uni.lodz.pl

Dopuszczalność zbiegu pracowniczych roszczeń odszkodowawczych w przypadku niezgodnego z prawem wypowiedzenia i rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia

Admissibility of aggregation of employee compensatory claims in the case of unlawful termination of a labour contract with period of notice and without notice

Streszczenie

Celem artykułu jest analiza roszczeń przysługujących pracownikowi w razie wadliwego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, która uprzednio została, również z naruszeniem przepisów prawa, wypowiedziana. Autorka prezentuje zmieniające się podejście orzecznictwa do możliwego zbiegu roszczeń oraz proponuje własne rozwiązanie powyższej kwestii.

Słowa kluczowe

rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem, rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, roszczenia pracownika, odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy

JEL: K31

Abstract

The subject of the article is the analysis employee's claims in the case of unlawful termination of a labour contract without notice, when the contract was previously unlawfully terminated by notice. The author presents the changing approaches of case law to the possible aggregation of claims and proposes her own solution to the above issue.

Keywords

termination of a labour contract with period of notice, termination of a labour contract without notice, employee's claims, compensatory liability of an employer

Uwagi wstępne

Ustawodawca zdecydował się na odrębne określenie w kodeksie pracy uprawnień pracownika w razie nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę oraz uprawnień pracownika w razie niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia — odpowiednio w oddziale 4 i 6 rozdziału II działu drugiego kodeksu pracy. W myśl art. 45 § 1 k.p. w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy — stosownie do

żądania pracownika — orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu — o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Jeżeli natomiast z pracownikiem rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, to może on domagać się przed sądem przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach albo odszkodowania (art. 56 § 1 k.p.). Konstrukcja obu tych artykułów jest zbliżona — w razie naruszenia prawa przez pracodawcę pracownikowi przysługuje jedno z alternatywnych roszczeń: przywrócenie do pracy albo odszkodowanie. Dodatkowo przy wadliwym wypowiedzeniu

możliwe jest orzeczenie o uznaniu wypowiedzenia za bezskuteczne, co w praktyce jest jednak rzadko spotykane. Wątpliwości pojawiają się w sytuacji, gdy obie czynności pracodawcy — zarówno wypowiedzenie umowy o pracę, jak i jej rozwiązanie bez wypowiedzenia — są wadliwe. Kodeks pracy nie wskazuje kompleksowego rozwiązania dylematu, czy możliwe jest wówczas dochodzenie roszczeń na podstawie obu wskazanych wyżej regulacji, czy też pracownikowi przysługuje wyłącznie jedno roszczenie. Jedynym przepisem dotyczącym częściowo tego zagadnienia jest art. 60 k.p., znajdujący zastosowanie, gdy w okresie wypowiedzenia pracodawca rozwiązał umowę o pracę z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia. Przewiduje on, iż w takim wypadku pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie — w wysokości wynagrodzenia za czas do upływu okresu wypowiedzenia. Na gruncie tego przepisu pojawiają się wątpliwości, czy chodzi tutaj wyłącznie o wypowiedzenie uzasadnione i zgodne z przepisami prawa, czy także o sytuację, gdy obie czynności są wadliwe.

Niedopuszczalność zbiegu pracowniczych roszczeń odszkodowawczych

Sąd Najwyższy w swoim orzecznictwie opowiadał się jednoznacznie za niedopuszczalnością zbiegu roszczeń przysługujących pracownikowi w sytuacji, gdy dokonane z naruszeniem przepisów rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia następowało w okresie uprzedniego wadliwego wypowiedzenia tej umowy. Przeciwno zbiegowi roszczeń odszkodowawczych miała przemawiać ich dominująca funkcja kompensacyjna, rozumiana jako wyrównanie szkody, którą pracownik poniósł wskutek bezprawnego pozbawienia go pracy. Wskazywano, że zasądzenie „podwójnego” odszkodowania powodowałoby podwójną rekompensatę tej samej szkody; raz — po rozwiązaniu umowy o pracę przez wypowiedzenie oraz drugi raz — po rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Taki „przywilej” wykraczałby znacznie poza ramy ochronne prawa pracy; zatem aby przysługiwał pracownikowi, musiałby zostać wyraźnie zagwarantowany w przepisach kodeksu pracy (wyrok SN z 10 lipca 2007 r., I PK 241/06, OSNP 2008/17-18/25; zob. również: wyrok SN z 8 maja 2007 r., II PK 277/06, OSNP 2008/7-8/103).

Samo orzecznictwo nie było jednak jednolite co do podstawy prawnej pracowniczego roszczenia odszkodowawczego. Zgodnie z pierwszym poglądem podstawę tę stanowił art. 45 § 1 k.p. albo art. 60 k.p. według wyboru pracownika (wyroki SN z 24 lipca 2001 r., I PKN 568/00, LEX nr 78465, z 28 czerwca 2005 r., III PK 44/05, LEX nr 180256 i z 13 marca 2018 r., I PK 3/17, LEX nr 2508182), w myśl drugiego — pracownikowi przysługiwały wyłącznie roszczenia wskazane w art. 45 § 1 k.p. (wyroki SN z 8 maja 2007 r., II PK 277/06, LEX nr 368953 i z 22 lipca 2008 r., II PK 361/07, LEX nr 500213), trzeci z kolei wskazywał na art. 56 § 1 k.p. w związku z art. 58 k.p. jako podstawę roszczenia odszkodowawczego (wyroki SN z 10 lipca 2007 r., I PK 241/06, OSNP 2008/17-18/25 i z 16 lu-

tego 2017 r., II PK 372/15, LEX nr 2269088). Za pierwszym rozwiązaniem miało przemawiać, że nieuzasadnione byłoby pozbawienie pracownika z mocy art. 60 k.p. roszczeń z tytułu nieprawidłowego wypowiedzenia umowy o pracę tylko dlatego, że pracodawca — obok naruszenia przepisów o wypowiedzeniu — dokonał także niezgodnego z prawem rozwiązania umowy bez wypowiedzenia (wyrok SN z 24 lipca 2001 r., I PKN 568/00, LEX nr 78465). Drugie z nich akcentowało stosowanie art. 60 k.p. wyłącznie w sytuacji, gdy niezgodnemu z przepisami prawa rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia towarzyszy prawidłowe wypowiedzenie umowy. Trzeci pogląd opierał się na założeniu, że ustanie stosunku pracy w takiej konfiguracji zdarzeń następuje tylko w wyniku rozwiązania ze skutkiem natychmiastowym. W momencie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia uprzednio dokonane wypowiedzenie zostaje bowiem unicestwione w tym znaczeniu, że nie może już nastąpić jego skutek w postaci ustania stosunku pracy (wyrok SN z 16 lutego 2017 r., II PK 372/15, LEX nr 2269088).

Zbieg roszczeń odszkodowawczych z art. 45 § 1 k.p. i art. 56 § 1 k.p.

Przełomowe znaczenie dla analizowanego zagadnienia ma uchwała Sądu Najwyższego z 4 kwietnia 2019 r. (III PZP 2/19, OSNP 2019/9/105 z głosami aprobowującymi: A. Tomanka, 2020 i K. Stępnickiej, 2019 oraz głosem krytyczną T. Nowakowskiego, 2020), w której Sąd Najwyższy, rozpoznając przekazane mu zagadnienie prawne, przyjął, że w sytuacji, gdy pracodawca wadliwie wypowiedział umowę o pracę, a następnie rozwiązał ją bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów, pracownikowi przysługują roszczenia odszkodowawcze z art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 47¹ k.p. oraz z art. 56 § 1 k.p. w związku z art. 58 k.p., przy uwzględnieniu, że świadczenia te spełniają funkcję kompensacyjną, a więc w części albo w całości może dojść do zbiegu roszczeń wykluczającego ich kumulację. Zwrócono uwagę, że w razie bezprawnego wypowiedzenia umowy o pracę pracownik do czasu rozwiązania stosunku pracy zachowuje prawo do wynagrodzenia, zatem odszkodowanie dotyczy szkody, która ma powstać po tej dacie. Jeśli dojdzie do rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 k.p. w okresie trwającego wypowiedzenia, przyznanie tylko jednego odszkodowania (z art. 56 § 1 k.p. w związku z art. 58 k.p. albo z art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 47¹ k.p.) sprawi, że pozycja prawna pracownika będzie mniej korzystna niż w sytuacji, w której do spiętrzenia oświadczeń pracodawcy nie dochodzi. W uchwale podkreślono, że przy braku rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia pracownik zachowałby prawo do wynagrodzenia do końca okresu wypowiedzenia, a ponadto miałby prawo do odszkodowania, które pokrywałoby szkodę za okres po rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem. Poczynione rozważania nie doprowadziły Sądu Najwyższego do wniosku, że oba odszkodowania mają zostać zasądzone w pełnej ustawowej (zryczałtowanej) wysokości, z uwagi na konieczność uwzględnienia czynnika „zbiegowego”, a ten w ramach

formuły ryczałtowej jest warunkowany przede wszystkim funkcją kompensacyjną. Zdaniem Sądu Najwyższego właściwe jest zrównanie sytuacji pracownika, który po wręczeniu wypowiedzenia umowy o pracę otrzymał jej rozwiązanie bez wypowiedzenia, z pracownikiem, któremu pracodawca tylko wadliwie wypowiedział umowę o pracę. Tym samym właściwym rozwiązaniem jest zasądzenie odszkodowania z art. 56 § 1 k.p. w pełnej wysokości, określonej w art. 58 k.p., a ponadto części odszkodowania z art. 45 § 1 k.p., to jest w takiej wysokości, w jakiej na skutek niezgodnego z prawem zastosowania art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pozbawiono pracownika wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Sąd Najwyższy dopuścił też sytuację odwrotną — przyznanie pracownikowi prawa do odszkodowania z art. 45 § 1 k.p. w wysokości określonej w art. 47¹ k.p., a dodatkowo do części odszkodowania z art. 56 § 1 k.p., to jest za okres przypadający do końca zakładanego okresu wypowiedzenia.

Powyższe rozstrzygnięcie należy ocenić pozytywnie. Z pewnością ma ono przełomowe znaczenie w tym sensie, że należy spodziewać się zmiany utrwalonej linii orzeczniczej o niedopuszczalności zbiegu pracowniczych roszczeń odszkodowawczych w sytuacji niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę, która uprzednio została w sposób niezgodny z prawem wypowiedziana. Sąd Najwyższy w przytoczonej uchwale przychylił się do poglądów głoszonych na przestrzeni kilkunastu lat przez niektórych przedstawicieli doktryny. Podnoszono, że zatrudnionemu przysługuje tyle roszczeń, ile wadliwych czynności pracodawcy (Liszczy, 2008, s. 7; Supernak-Kubańska, 2005, s. 66 i n.). Wskazywano, że prawo pracownika do żądania na podstawie art. 60 k.p. odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy nie ogranicza jego prawa do kwestionowania dokonanego wcześniej wypowiedzenia (Romer, 2012). *De lege ferenda* opowiadano się za zmianą przepisu art. 60 k.p. w taki sposób, by przy naruszeniu przez pracodawcę przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę za wypowiedzeniem i bez wypowiedzenia pracownik mógł dochodzić od pracodawcy odszkodowania za każdą z wadliwych czynności (Świątkowski, 2010, s. 316). W literaturze przedmiotu wskazywano, że skoro pracodawca podwójnie naruszył przepisy o rozwiązaniu umowy, to powinien ponieść również podwójne konsekwencje. W takiej sytuacji odszkodowanie przyznane pracownikowi na podstawie art. 60 k.p. miałoby charakter sankcji za naruszenie prawa przez pracodawcę. Kompensata szkody poniesionej przez pracownika następowałaby bowiem przede wszystkim przez zastosowanie art. 45 § 1 k.p. (Florek, 2017, s. 408). Podnoszono, iż jeżeli obydwie czynności dokonane przez pracodawcę okazały się wadliwe, można mówić o dwukrotnym wyrządzeniu szkody pracownikowi — pozbawieniu pracownika źródła utrzymania (wadliwe wypowiedzenie) i odebraniu zarobku za okres wypowiedzenia (wadliwe rozwiązanie). Kodeks pracy, stwarzając dwie odrębne podstawy dochodzenia roszczeń, nie daje podstaw do ich ograniczenia w przypadku kumulacji, a za możliwością zasądzenia dwóch odszkodowań przemawia również represyjna funkcja świad-

czenia odszkodowawczego (Pisarczyk, 2002, s. 22–23). Wskazywano też na konieczność spojrzenia na powyższe zagadnienie z punktu widzenia sytuacji prawnej pracownika, któremu wyłącznie w sposób wadliwy wypowiedziano umowę o pracę, aby nie promować łagodniejszymi konsekwencjami prawnymi pracodawcy, który dwukrotnie naruszył przepisy — o wypowiedzaniu i o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia (Piszczyk, 2009, s. 1016–1017; 2017, s. 173–174).

Zbieg roszczeń odszkodowawczych z art. 45 § 1 k.p. i art. 60 k.p.

Pozytywna ocena uchwały Sądu Najwyższego z 4 kwietnia 2019 r. co do dopuszczalności kumulatywnego zbiegu pracowniczych roszczeń odszkodowawczych nie oznacza pełnej akceptacji przyjętego toku rozważań. Można się zastanawiać nad wskazaną przez Sąd Najwyższy podstawą prawną przysługujących pracownikowi roszczeń i podjąć próbę alternatywnego rozstrzygnięcia powyższego problemu.

U podstaw zaproponowanej przeze mnie koncepcji leży zaprzeczenie dominującemu w orzecznictwie Sądu Najwyższego stanowisku, w myśl którego art. 60 k.p. znajduje zastosowanie tylko do sytuacji, gdy wadliwe rozwiązanie umowy o pracę nastąpi w okresie niewadliwego wypowiedzenia (wyroki SN z 28 czerwca 2005 r., III PK 44/05, LEX nr 180256, z 8 maja 2007 r., II PK 277/06, LEX nr 368953, z 10 lipca 2007 r., I PK 241/06, OSNP 2008/17-18/25, z 22 lipca 2008 r., II PK 361/07, LEX nr 500213, z 11 lipca 2017 r., I PK 227/16, OSNP 2018/7/89; uchwała SN z 4 kwietnia 2019 r., III PZP 2/19, OSNP 2019/9/105; takie też stanowisko reprezentują: Supernak-Kubańska, 2005, s. 81; Prusinowski, 2010, s. 399; Stępnicka, 2019; Tomanek, 2020). Wskazuje się, że za takim rozumieniem przepisu przemawiają względy systemowe i umiejscowienie art. 60 k.p. wśród przepisów regulujących roszczenia pracownika w razie rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów, nie zaś wśród przepisów ogólnych o rozwiązywaniu umów o pracę (wyrok SN z 8 maja 2007 r., II PK 277/06, LEX nr 368953). Drugi przywoływany argument jest opierany o względy funkcjonalne. Wskazuje się, że dokonane tym przepisem ograniczenie katalogu roszczeń z art. 56 § 1 k.p. jest racjonalne tylko przy założeniu, że wypowiedzenie umowy o pracę nie było wadliwe. W takim wypadku bowiem i tak doszłoby do zakończenia umowy, a roszczenie o przywrócenie do pracy byłoby bezprzedmiotowe. Racjonowanie rodzaju roszczeń przysługujących pracownikowi i ograniczanie wysokości odszkodowania jest dyktowane tym, że umowa o pracę zmierzała i tak do zakończenia (uchwała SN z 4 kwietnia 2019 r., III PZP 2/19, OSNP 2019/9/105).

Należy zauważyć, że literalne brzmienie art. 60 k.p., w którym jest mowa o „rozwiązaniu umowy o pracę w okresie wypowiedzenia”, nie uprawnia do tak zawężającej wykładni. Moim zdaniem samo umiejscowienie przepisu wśród regulujących roszczenia pracownika w ra-

zie rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia wskazuje jedynie na wyłączenie opartych o przepis art. 56 § 1 k.p. roszczeń pracownika o przywrócenie do pracy lub o odszkodowanie w wysokości wynikającej z art. 58 k.p. Artykuł 60 k.p. jest zatem przepisem szczególnym wobec art. 56 k.p. Nie modyfikuje natomiast roszczeń przysługujących pracownikowi w razie niezgodnego z prawem czy nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę, ponieważ nie wyłącza wprost (wyraźnie) stosowania art. 45 k.p., oraz właśnie dlatego, że nie jest umiejscowiony wśród przepisów ogólnych o rozwiązywaniu umów o pracę czy też przepisów dotyczących uprawnień pracownika w razie nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę. Innymi słowy, art. 60 k.p. nie uzasadnia pominięcia roszczeń wynikających z wadliwego wypowiedzenia umowy, bowiem normuje on wyłącznie uprawnienia z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia (wydaje się, że stanowisko takie prezentuje też T. Nowakowski, 2020).

Z powyższego wynika, iż nie powinno budzić wątpliwości zastosowanie art. 60 k.p. w przypadku każdego wadliwego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, które miało miejsce w okresie wypowiedzenia — bez względu na ocenę zgodności z prawem samego wypowiedzenia. Przepis ten nie wskazuje bowiem jakichkolwiek wyjątków. W tym zakresie, w myśl zasady *lex specialis derogat legi generali*, niewłaściwe wydaje się sięganie do roszczeń wskazanych w art. 56 k.p. W sytuacji, kiedy wadliwe jest również dokonane przez pracodawcę wypowiedzenie umowy o pracę, zasądzenie roszczenia wyłącznie na podstawie art. 60 k.p. jest jednak niewystarczające. Pełną kompensację szkody zapewni w tej sytuacji roszczenie odszkodowawcze z art. 60 k.p. w zbiegu z art. 45 k.p. U podstaw dalszych rozważań leży założenie, że sytuacja prawna pracownika, z którym w okresie wadliwego wypowiedzenia rozwiązano bez wypowiedzenia w sposób niezgodny z prawem umowę o pracę, nie może być mniej korzystna niż sytuacja pracownika, któremu w sposób wadliwy jedynie wypowiedziano umowę o pracę. Pracodawca, który dwukrotnie naruszył przepisy o rozwiązywaniu umów o pracę, nie powinien spotkać się z łagodniejszymi konsekwencjami od pracodawcy, który naruszył je raz — przy okazji złożenia oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy o pracę. Nie może on bowiem odnieść korzyści z własnego bezprawia, a przepisy kodeksu pracy nie mogą być interpretowane w ten sposób, aby zachęcać pracodawcę, który naruszył przepisy o wypowiedzaniu umów, do złożenia pracownikowi oświadczenia o rozwiązaniu umowy, nawet jeżeli nie ma ku temu jakichkolwiek podstaw.

Wadliwe wypowiedzenie powoduje możliwość żądania przez pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne, przywrócenia do pracy lub odszkodowania (art. 45 k.p.). Niezależnie od tych roszczeń pracownikowi takiemu przysługuje wynagrodzenie przez cały okres wypowiedzenia. Jeżeli w okresie wypowiedzenia nastąpi rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, stosunek pracy

zakończy się niezwłocznie, tym samym pracownik utraci prawo do wynagrodzenia. W takiej sytuacji pracownikowi będzie należało się odszkodowanie z art. 60 k.p., z uwagi na sprzeczne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, w okresie wypowiedzenia. Poprzedzenie na takim odszkodowaniu spowodowałoby, że sytuacja tego pracownika byłaby gorsza od sytuacji pracownika, któremu wypowiedziano umowę w sposób wadliwy bez późniejszego jej rozwiązania bez wypowiedzenia. Otrzymałby on bowiem tylko wynagrodzenie za okres od wypowiedzenia umowy o pracę do jej rozwiązania bez wypowiedzenia i odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia do upływu okresu wypowiedzenia (art. 60 k.p.). Można więc zauważyć, że jego sytuacja zrównałaby się z sytuacją pracownika, któremu wypowiedziano umowę o pracę, ale w sposób niewadliwy. Niezasadne jest również przyjęcie, że takiemu pracownikowi należy się wyłącznie odszkodowanie z art. 45 k.p., ale już nie z art. 60 k.p. Wówczas sytuacja tego pracownika nadal pozostałaby mniej korzystna od sytuacji pracownika, któremu tylko wypowiedziano umowę w sposób wadliwy. Otrzymałby on co prawda odszkodowanie, którego wysokość określa art. 47¹ k.p., ale nie zostałaby mu wynagrodzona szkoda związana z pozbawieniem go wynagrodzenia za okres od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia do dnia, w którym umowa uległaby rozwiązaniu wskutek upływu okresu wypowiedzenia. Dopiero kumulacja odszkodowania z art. 45 k.p. i art. 60 k.p. spowoduje, że sytuacja pracownika nie będzie mniej korzystna niż pracownika, któremu wypowiedziano umowę o pracę w sposób wadliwy bez jej niezgodnego z prawem rozwiązania bez wypowiedzenia, i nie zrówna się z sytuacją pracownika, z którym w okresie niewadliwego wypowiedzenia rozwiązano w sposób wadliwy umowę o pracę bez wypowiedzenia (Piszczyk, 2009, 1016–1017). Nie przekonuje zatem głoszony w doktrynie pogląd, iż odszkodowanie przyznane pracownikowi na podstawie art. 60 k.p. miałoby charakter sankcji za naruszenie prawa przez pracodawcę, bowiem kompensata szkody poniesionej przez pracownika następowałaby przede wszystkim przez zastosowanie art. 45 § 1 k.p. (Florek, 2017, s. 408).

Należy rozważyć, czy możliwy jest również zbieg roszczenia o przywrócenie do pracy z art. 45 k.p. i odszkodowanie z art. 60 k.p., czy też w takiej sytuacji doszłoby do dwukrotnego naprawienia tej samej szkody z uwagi na przysługujące w przypadku przywrócenia do pracy wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy. Wydaje się, że właściwe jest pierwsze ze wskazanych stanowisk. Należy zauważyć, że wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy może nie zrekompensować w pełni szkody polegającej na utracie wynagrodzenia za czas do upływu okresu wypowiedzenia. Zgodnie bowiem z art. 47 k.p. wynagrodzenie to, gdy okres wypowiedzenia wynosił 3 miesiące, należałoby się w wysokości nie większej niż za jeden miesiąc. Nie przekonuje zatem stanowisko, zgodnie z którym wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy rekompensuje utratę wynagrodzenia za czas po ustaniu stosunku pracy wskutek wadliwego rozwiązania umowy o pracę

bez wypowiedzenia do upływu okresu wypowiedzenia, co wyłącza zastosowanie art. 60 k.p. (wyroki SN z 28 czerwca 2005 r., III PK 44/05, OSNP 2006/9-10/147 i z 8 maja 2007 r., II PK 277/06, OSNP 2008/7-8/103).

Powyższe rozważania dotyczące zbiegu pracowniczych roszczeń odszkodowawczych z art. 45 § 1 k.p. oraz z art. 60 k.p. dotyczą wypowiedzenia i rozwiązania bez wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony. Pozostają one jednakże aktualne w odniesieniu do umów terminowych. W takiej sytuacji pracownikowi będą przysługiwać roszczenia z art. 50 § 1 k.p. i art. 60 k.p. — w przypadku umowy na okres próbny, a w przypadku umowy na czas określony podstawę tę będą stanowił art. 50 § 3 i 4 k.p. i art. 60 k.p. Podstawa prawna roszczenia odszkodowawczego za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia pozostanie zatem bez zmian — zastosowanie znajdzie art. 60 k.p. Zasądzenie roszczenia wyłącznie w oparciu o ten przepis jest jednak niewystarczające. Aktualne bowiem pozostaje założenie, że sytuacja prawna pracownika, z którym w okresie wadliwego wypowiedzenia rozwiązano bez wypowiedzenia umowę o pracę z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu umów, nie może być mniej korzystna niż sytuacja pracownika, któremu w sposób wadliwy jedynie wypowiedziano umowę o pracę.

Wnioski końcowe

Uchwała Sądu Najwyższego z 4 kwietnia 2019 r., III PZP 2/19, ma przełomowe znaczenie dla pracowników. Choć nie wydaje się, by taki cel przyświecał Sądowi Najwyższemu, wpisuje się ona w cykl kilku przełomowych rozstrzygnięć z ostatnich lat dotyczących pracowniczych roszczeń odszkodowawczych. Orzeczeniem, które należałoby zaliczyć do tej kategorii, jest także wyrok Sądu Najwyższego z 1 marca 2018 r., III PK 18/17 (LEX nr 2496284), dotyczący możliwości dochodzenia uzupełniających roszczeń odszkodowawczych na zasadach prawa cywilnego z tytułu nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę. Warto także wskazać na rozstrzygnięcia dotyczące odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy na ogólnych zasadach odpowiedzialności kontraktowej za niestanowiące dyskryminacji naruszenie obowiązku równego traktowania pracowników (wyroki SN z 17 kwietnia 2018 r., II PK 37/17, LEX nr 2509625 i z 18 września 2014 r., III PK 136/13, LEX nr 1554335). Wprawdzie wszystkie te orzeczenia zapadły w indywidualnych sprawach, ale wydaje się, że uprawniony jest wniosek o kształtowanie się linii orzeczniczej dostrzegającej potrzebę rozszerzania uprawnień odszkodowawczych pracowników.

Bibliografia/References

- Florek L. (2017). W: L. Florek (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Liszczyński, T. (2008). Odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy wobec pracownika — cz. 1. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, (12).
- Nowakowski, T. (2020). „Kumulacyjny zbieg roszczeń” odszkodowawczych z art. 47 (1) k.p. i art. 58 k.p. Glosa do uchwały SN z dnia 4 kwietnia 2019 r., III PZP 2/19. *Orzecznictwo Sądów Polskich*, (1).
- Pisarczyk, L. (2002). Odszkodowanie z tytułu wadliwego wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, (8).
- Piszczyk, A. (2009). Wadliwe wypowiedzenie umowy o pracę, wadliwe rozwiązanie umowy ze skutkiem natychmiastowym — uprawnienia pracownika — glosa III PK 44/05. *Monitor Prawniczy*, (18).
- Piszczyk, A. (2017). W: A. Piszczyk i K. Stefański, *Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia*. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Prusinowski, P. (2010). Zbieg roszczeń o odszkodowanie z tytułu rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę. *Monitor Prawa Pracy*, (8).
- Romer, M. T. (2012). *Prawo pracy. Komentarz*. Lex, Komentarz do art. 60 k.p.
- Stępnicka, K. (2019). Roszczenia pracownicze w sytuacji niezgodnego z prawem wypowiedzenia i rozwiązania stosunku pracy. Glosa do uchwały SN z dnia 4 kwietnia 2019 r., III PZP 2/19. LEX/el.
- Supernak-Kubańska, A. (2005). Odszkodowanie z tytułu wadliwego rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę. *Z Problematyki Prawa Pracy i Polityki Społecznej*, (16).
- Świątkowski, A. M. (2010). *Kodeks pracy. Komentarz*. Warszawa: C.H. Beck.
- Tomanek, A. (2020). Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracodawcę w trakcie okresu jej wypowiedzenia. Glosa do uchwały SN z dnia 4 kwietnia 2019 r., III PZP 2/19. *Orzecznictwo Sądów Polskich*, (1).

Dr Anna Piszczyk, adiunkt w Katedrze Prawa Pracy na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego, radca prawny, asystent sędziego Sądu Najwyższego w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych. Autorka i współautorka ponad 30 publikacji naukowych z zakresu prawa pracy, dotyczących m.in. prawnych podstaw zatrudnienia, zatrudnienia nietypowego oraz rozwiązania stosunku pracy.

Dr Anna Piszczyk, Assistant Professor at the Department of Labour Law at the Faculty of Law and Administration of the University of Łódź, legal advisor, assistant to the Supreme Court judge at the Chamber of Labour and Social Insurance. Author and co-author of over 30 scientific publications in the field of labour law, related to the legal forms of employment, atypical employment, termination of employment.