

Z orzecnictwa Sądu Najwyższego

Dr Eliza Maniewska

Uniwersytet Warszawski

ORCID: 0000-0002-8101-7351

e-mail: e.maniewska@wpia.uw.edu.pl

Zbieg roszczeń z art. 55 § 1¹ k.p. i art. 94³ § 4 k.p. — najnowsze orzecznictwo

Convergence of claims (Article 55 para. 1¹ of the Labour Code and Article 94³ para. 4 of the Labour Code)
— the latest jurisprudence

Streszczenie

Autorka referuje najnowszy judykat Sądu Najwyższego odnoszący się do problematyki zbiegu roszczeń przysługujących pracownikowi z tytułu mobbingu oraz z tytułu rozwiązania przez niego umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika (art. 55 § 1¹ k.p. i art. 94³ § 4 k.p.). W omawianym orzeczeniu dodatkowo wyjaśniono charakter prawny odszkodowań przewidzianych w wymienionych przepisach.

Słowa kluczowe

zbieg roszczeń, mobbing — roszczenia, rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika z powodu dopuszczenia się przez pracodawcę ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika

Abstract

The author presents the latest judicature of the Supreme Court relating to the issue of convergence of employee's claims due to mobbing and termination of an employment contract without notice due to a serious breach by the employer of basic obligations towards the employee (Article 55 para. 1¹ of the Labour Code and Article 94³ para. 4 of the Labour Code). The judgment additionally explains the legal nature of the compensations provided for in the aforementioned provisions.

Keywords

convergence of claims, mobbing — claims, termination of the employment contract without notice by the employee where employer has committed a grave violation of its basic obligations towards the employee

JEL: K31

Choć problematyka zbiegu roszczeń, zwłaszcza w prawie pracy, nie należy do najłatwiejszych, to stosunkowo rzadko stanowi przedmiot wypowiedzi orzeczniczych. Już tylko z tego powodu zasługuje na odnotowanie ostatnia wypowiedź Sądu Najwyższego z przedmiotowego zakresu odnosząca się do relacji między odszkodowaniem uregulowanym w art. 55 § 1¹ k.p. a odszkodowaniem przewidzianym w art. 94³ § 4 k.p. w sytuacji, gdy pracownik rozwiązał umowę o pracę bez wypowiedzenia z powodu mobbingu, traktując brak przeciwdziałania mobbingowi przez pracodawcę (art. 94³ § 1 k.p.) jako ciężkie naruszenie przez niego podstawowych obowiązków wobec pracownika (art. 55 § 1¹ k.p.).

Przypomnijmy, że zgodnie z art. 55 § 1¹ k.p. pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia wtedy, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika; w takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. W przypadku rozwiązania umowy o pracę za-

wartej na czas określony odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia. Z kolei zgodnie z art. 94³ § 4 k.p. pracownik, który doznał mobbingu lub wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę, ma prawo dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów.

W wyroku z 15 września 2021 r., I PSKP 20/21 (OSNP 2022/5/46), Sąd Najwyższy odniósł się do relacji między odszkodowaniami przewidzianymi w tych przepisach w sposób niezwykle rozbudowany.

W pierwszym rzędzie wyjaśnił, że relacja ta kształtuje się w ten sposób, że roszczenia o zasądzenie odszkodowania (w ryczałtowej wysokości) na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. oraz odszkodowania (w ryczałtowej wysokości) na podstawie art. 94³ § 4 k.p. są od siebie niezależne w tym znaczeniu, że pracownikowi, który rozwiązał umowę o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego

naruszenia przez pracodawcę jego obowiązków wobec pracownika i wśród tych naruszeń znalazł się mobbing, należą się obydwa odszkodowania ryczałtowe — i to z art. 55 § 1¹ k.p., i to z art. 94³ § 4 k.p. Jednocześnie, jeżeli wśród przyczyn rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia znalazły się zarówno okoliczności (dotyczące naruszenia przez pracodawcę jego podstawowych obowiązków wobec pracownika) związane z mobbingiem i okoliczności niezwiązane z mobbingiem, to pracownikowi na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. należy się tylko jedno, a nie dwa odszkodowania (czyli nie dwukrotność odszkodowania ryczałtowego z art. 55 § 1¹ k.p.).

Dalej, ponieważ odszkodowanie, o którym mowa w art. 94³ § 4 k.p., może być dochodzone albo w wysokości zryczałtowanej (nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów), albo w wysokości odpowiadającej rzeczywistej szkodzie (ustalanej na podstawie art. 361, 362 i 363 k.c. w związku z art. 300 k.p.), to wymaga podkreślenia, że według Sądu Najwyższego, gdy pracownik dochodzi odszkodowania, które ma pokryć jego rzeczywistą szkodę, a nie odszkodowania w wysokości ryczałtowej, to tego rodzaju szkody nie pokrywa odszkodowanie ryczałtowe zasądzone na podstawie art. 55 § 1¹ k.p.

Oznacza to ni mniej, ni więcej jak to, że w sytuacji spełnienia warunków nabycia przez pracownika obydwu odszkodowań — z tytułu mobbingu (art. 94³ § 4 k.p.) i z tytułu rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia (art. 55 § 1¹ k.p.) — dopuszczalne jest ich sumowanie jako wartości ryczałtowych. Możliwe jest też ustalenie szkody majątkowej doznanej przez pracownika w związku z mobbingiem w szerszym rozmiarze niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów. W takiej sytuacji nie jest jednak możliwe przyznanie pracownikowi zarówno odszkodowania ryczałtowego (w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę — art. 94³ § 4 k.p.) i jednocześnie odszkodowania odpowiadającego pełnej wysokości szkody (ustalanej z uwzględnieniem regulacji art. 361, 362 i 363 k.c. w związku z art. 300 k.p.). W takim znaczeniu odszkodowanie ryczałtowe podlega „zaliczeniu” na odszkodowanie odzwierciedlające pełną szkodę. Nie można określić tego zaliczenia jako „pomniejszenia z urzędu” odszkodowania odpowiadającego pełnej szkodzie o wysokość odszkodowania ryczałtowanego odpowiadającego minimalnemu wynagrodzeniu za pracę. Odszkodowanie powinno odpowiadać rozmiarowi szkody i co do zasady (według reguł prawa cywilnego) nie może przewyższać szkody. Stąd odszkodowanie w pełni kompensujące poniesioną przez pracownika szkodę majątkową nie jest już dodatkowo „wzmocniane” odszkodowaniem ryczałtowym w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Z kolei możliwość (dopuszczalność) ustalenia odszkodowania w pełnej wysokości, odpowiadającego rozmiarowi szkody majątkowej doznanej przez pracownika w związku z mobbingiem, z uwzględnieniem („pomniej-

szeniem jej z urzędu” o wysokość) odszkodowania ryczałtowego otrzymanego na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. zależy od tego, jaką szkodę miałyby kompensować odszkodowanie wypłacone na tej ostatniej podstawie i w jakiej relacji pozostaje to odszkodowanie do okoliczności przedstawianych przez poszkodowanego pracownika jako uzasadnienie domagania się dalszego odszkodowania na podstawie art. 94³ § 4 k.p.

Dodatkowo Sąd Najwyższy podkreślił, że odszkodowanie dochodzone na podstawie art. 94³ § 4 k.p. ma kompensować każdą szkodę, która pozostaje w związku przyczynowym z mobbingiem. Odszkodowanie z art. 94³ § 4 k.p. nie ogranicza się zatem tylko i wyłącznie do naprawienia szkody powstałej w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z powodu mobbingu (na przykład w postaci zarobków utraconych przez pracownika po rozwiązaniu umowy o pracę). Odszkodowanie to ma na celu kompensatę wszelkich negatywnych dla pracownika skutków majątkowych, jakie wywołał stosowany wobec niego mobbing w ogólności, w tym również wydatków poniesionych na koszty leczenia związane z rozstrojem zdrowia będącym następstwem mobbingu zarówno przed, jak i po ustaniu stosunku pracy. Może tu chodzić na przykład o koszty wizyt lekarskich u lekarzy specjalistów (psychiatry), koszty zakupu niezbędnych leków, koszty terapii psychologicznej. Naprawienie szkody może obejmować również uszczerbek w zarobkach spowodowany rozstrojem zdrowia, jeżeli przed rozwiązaniem umowy o pracę pracownik był niezdolny do pracy z powodu mobbingu i nie otrzymywał w związku z tym pełnego wynagrodzenia (a jedynie wynagrodzenie chorobowe albo zasiłek chorobowy). Szkodą, o jakiej stanowi art. 94³ § 4 k.p., nie musi też wynikać z rozwiązania umowy o pracę z powodu mobbingu. Nie obejmuje zatem wyłącznie utraconych zarobków w następstwie rozwiązania umowy o pracę z powodu mobbingu. Szkodą, której naprawienia może domagać się pracownik po rozwiązaniu umowy o pracę z powodu mobbingu, może obejmować różne uszczerbki majątkowe, których przyczyną był sam mobbing, a nie bezpośrednio rozwiązanie umowy z powodu mobbingu.

Jak wyjaśnił dalej Sąd Najwyższy, co do zasady ryczałtowe odszkodowanie z art. 55 § 1¹ k.p. ma kompensować przede wszystkim wynagrodzenie utracone w związku z natychmiastowym rozwiązaniem umowy o pracę przez pracownika. Gdyby więc uzasadnieniem dla pełnego odszkodowania dochodzonego na podstawie art. 94³ § 4 k.p. miało być utracenie zarobków, jakich pracownik mógł się spodziewać, gdyby stosunek pracy nie został rozwiązany, wówczas kwota wypłacona na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. mogłaby zostać „zaliczona” na odszkodowanie dochodzone na podstawie art. 94³ § 4 k.p. Inaczej rzecz ujmując, odszkodowanie za utracone zarobki mogłoby zostać „pomniejszone z urzędu” o kwoty wypłacone ryczałtowo, mające co do zasady kompensować tę samą szkodę (ten sam rodzaj szkody). Jeżeli jednak pracownik domaga się od byłego pracodawcy na podstawie art. 94³ § 4 k.p. odszkodowania,

które dotyczy innych szkód niż zarobki utracone w związku z rozwiązaniem umowy o pracę, wówczas nie ma podstaw do pomniejszania (pełnego) odszkodowania dochodzonego na podstawie art. 94³ § 4 k.p. o kwotę wypłaconą tytułem odszkodowania ryczałtowego na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. Skoro odszkodowanie z art. 55 § 1¹ k.p. nie rekompensuje szkód powstałych przed rozwiązaniem umowy o pracę, to nie ma podstaw, aby „zaliczać” je na odszkodowanie (albo „odliczać” od odszkodowania) ustalone na podstawie art. 94³ § 4 k.p. w pełnej wysokości szkody powstałej w związku z mobbingiem przed lub po rozwiązaniu umowy o pracę, ale nieobjętej zarobków utraconych wskutek rozwiązania umowy o pracę z powodu mobbingu.

Niezależnie od tego, jak uwypuklił Sąd Najwyższy, zasądzenie lub odmowa zasądzenia odszkodowania przekraczającego granice ryczałtowych odszkodowań z art. 55 § 1¹ k.p. i art. 94³ § 4 k.p. (oddalenie powództwa o odszkodowanie) musi być poprzedzone ustaleniem rozmiaru szkody (art. 361, 362 i 363 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Ustalenie to musi się opierać na twierdzeniach faktycznych powoda (wierzyciela), bo to on powinien oświadczyć, jakie elementy składają się na doznaną szkodę (np. utracone zarobki, nadzwyczajne wydatki, w tym koszty leczenia). Dopiero jednoznaczne określenie przez poszkodowanego, na czym polega doznana przez niego szkoda i co się na nią składa, pozwala sądowi ustalić jej rozmiar (wymiar finansowy) i w dalszej kolejności podjąć decyzję o ewentualnym zaliczeniu wypłaconych już wcześniej ryczałtowych odszkodowań na odszkodowanie należne w związku z rzeczywiście poniesioną szkodą (w granicach *damnum emmergens* i *lucrum cessans*).

Według Sądu Najwyższego nie można też tracić z pola widzenia, że odszkodowaniu ryczałtowemu wypłaconemu pracownikowi na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. należy przypisać obok funkcji kompensacyjnej, polegającej na naprawieniu szkody obejmującej zarobki utracone przez pracownika w wyniku rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, czyli ze skutkiem natychmiastowym, funkcję prewencyjno-represyjną, polegającą na nałożeniu na pracodawcę swoistej sankcji za to, że dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika, co stało się przyczyną złożenia przez pracownika oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Odszkodowanie ryczałtowe z tytułu rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika (art. 55 § 1¹ k.p.) nie może być zatem traktowane jako świadczenie odszkodowawcze *sensu stricto*. Tytułem do uzyskania odszkodowania nie jest bowiem wykazanie szkody przez pracownika, ale wykazanie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w następstwie naruszenia przez pracodawcę jego podstawowych obowiązków (por. wyrok SN z 2 sierpnia 2017 r., II PK 153/16, LEX nr 2376891). Nie oznacza to jednak, że odszkodowanie to nie stanowi — a co naj-

mniej nie może stanowić — naprawienia szkody polegającej na utracie zarobków bezpośrednio po ustaniu stosunku pracy.

Także odszkodowanie w zryczałtowanej wysokości odpowiadającej minimalnemu wynagrodzeniu za pracę (art. 94³ § 4 k.p.) — ze względu na swoją funkcję — nie może być pomniejszane o kwoty wypłacone z innych tytułów (np. na podstawie art. 55 § 1¹ k.p.). A zatem nie jest dopuszczalne potrącenie przez sąd „z urzędu” z kwoty stanowiącej dolną granicę odszkodowania za doświadczenie przez pracownika mobbingu (w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę) kwoty stanowiącej nadwyżkę w stosunku do odszkodowania ryczałtowego z tytułu rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z uwagi na ciężkie naruszenie przez pracodawcę podstawowych praw pracowniczych (przyznanego na podstawie art. 55 § 1¹ k.p.).

Jak wyjaśnił Sąd Najwyższy, również odszkodowanie ryczałtowe, o którym mowa w art. 94³ § 4 k.p., pełni przede wszystkim funkcję represyjną i prewencyjno-wychowawczą wobec pracodawcy, który nie przeciwdziałał mobbingowi. Dlatego należy się pracownikowi w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalonego na podstawie odrębnych przepisów, niezależnie od rozmiaru poniesionej szkody majątkowej. Taka funkcja dotyczy wszystkich odszkodowań ryczałtowych. Jeżeli jednak pracownik domaga się odszkodowania w wysokości przekraczającej minimalne wynagrodzenie za pracę, musi wykazać (udowodnić) rozmiar szkody. Do ustalenia wysokości odszkodowania ma zastosowanie art. 322 k.p.c.

Ostatnią kwestią wyjaśnioną przez Sąd Najwyższy w opisywanym judykacie jest ocena, czy dolną granicę odszkodowania za mobbing stanowi wysokość minimalnego wynagrodzenia obowiązująca w czasie, gdy pracownik był poddawany mobbingowi, czy wysokość minimalnego wynagrodzenia obowiązująca w roku wytoczenia powództwa o zapłatę odszkodowania, czy też wysokość minimalnego wynagrodzenia obowiązująca w czasie orzekania o odpowiedzialności pracodawcy za mobbing i jej zakresie.

Zdaniem Sądu Najwyższego, w tym względzie należy uwzględnić treści art. 316 k.p.c. oraz art. 363 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. Z tego ostatniego przepisu wynika, że jeżeli naprawienie szkody ma nastąpić w pieniądzu (a nie przez przywrócenie stanu poprzedniego), wysokość odszkodowania powinna być ustalona według cen z daty ustalenia odszkodowania, chyba że szczególne okoliczności wymagają przyjęcia za podstawę cen istniejących w innej chwili. Datą ustalenia odszkodowania jest data wydania przez sąd wyroku, skoro sąd wydaje wyrok biorąc za podstawę stan rzeczy istniejący w chwili zamknięcia rozprawy.

A zatem długotrwałość postępowania sądowego, przy jednoczesnym wzroście wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę z upływem czasu trwania tego postępowania, powinna być uwzględniana przy ustale-

niu wysokości odszkodowania za mobbing w zryczałtowanej wysokości. Oznacza to, że sąd pracy powinien zasądzić zryczałtowane odszkodowanie z art. 94³ § 4 k.p. biorąc pod uwagę minimalne wynagrodzenie za pracę obowiązujące w chwili orzekania, a nie w chwili rozwiązania przez pracownika umowy o pracę z powodu mobbingu.

Podsumowując, Sąd Najwyższy w wyroku z 15 września 2021 r., I PSKP 20/21, stwierdził, że:

1. Roszczenia o zasądzenie odszkodowania (w zryczałtowej wysokości) na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. oraz odszkodowania (w zryczałtowej wysokości) na podstawie art. 94³ § 4 k.p. są od siebie niezależne w tym znaczeniu, że pracownikowi, który rozwiązał z pracodawcą umowę o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę jego obowiązków i wśród tych naruszeń znalazł się mobbing, należą się obydwa odszkodowania ryczałtowe — i to z art. 55 § 1¹ k.p., i to z art. 94³ § 4 k.p.

2. Jednocześnie, jeżeli wśród przyczyn rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia znalazły się zarówno okoliczności (dotyczące naruszenia przez pracodawcę jego podstawowych obowiązków wobec pracownika) związane z mobbingiem i okoliczności niezwiązane z mobbingiem, to pracownikowi na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. należy się tylko jedno, a nie dwa odszkodowania (dwukrotność odszkodowania ryczałtowego z art. 55 § 1¹ k.p.).

3. Co do zasady ryczałtowe odszkodowanie z art. 55 § 1¹ k.p. ma kompensować przede wszystkim wynagrodzenie utracone w związku z natychmiastowym rozwiązaniem umowy o pracę przez pracownika. Gdyby więc uzasadnieniem dla odszkodowania dochodzonego na podstawie art. 94³ § 4 k.p. miało być utracenie zarobków, jakich pracownik mógł się spodziewać, gdyby stosunek pracy był kontynuowany, wówczas kwota wypłacona na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. mogłaby być „zaliczona” na odszkodowanie dochodzone na podstawie art. 94³ § 4 k.p.

4. Jeżeli jednak pracownik domaga się od byłego pracodawcy na podstawie art. 94³ § 4 k.p. odszkodowania, które dotyczy innych szkód niż utracone zarobki (np.

kosztów leczenia lub psychoterapii związanych z mobbingiem, zarobków utraconych z powodu choroby będącej następstwem mobbingu za okres przed rozwiązaniem umowy o pracę), wówczas nie ma podstaw do pomniejszenia (pełnego) odszkodowania dochodzonego na podstawie art. 94³ § 4 k.p. o kwotę wypłaconą tytułem odszkodowania ryczałtowego na podstawie art. 55 § 1¹ k.p.

5. Zasądzenie lub odmowa zasądzenia odszkodowania przekraczającego granice ryczałtowych odszkodowań wypłaconych na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. i art. 94³ § 4 k.p. (oddalenie powództwa o odszkodowanie) musi być poprzedzone ustaleniem rozmiaru szkody (art. 361, 362 i 363 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Ustalenie to musi się opierać na twierdzeniach faktycznych powoda (wierzyciela), bo to on powinien oświadczyć, jakie elementy składają się na doznaną szkodę.

6. Odszkodowanie dochodzone na podstawie art. 94³ § 4 k.p. ma skompensować każdą szkodę, która pozostaje w związku przyczynowym z mobbingiem. Odszkodowanie z art. 94³ § 4 k.p. nie ogranicza się zatem tylko i wyłącznie do naprawienia szkody powstałej w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z powodu mobbingu (w postaci na przykład zarobków utraconych po rozwiązaniu umowy o pracę). Odszkodowanie to ma na celu kompensatę wszelkich negatywnych dla pracownika skutków majątkowych, jakie wywołał stosowany wobec niego mobbing w ogólności, w tym chociażby wydatków na koszty leczenia związane z rozstrojem zdrowia będącym następstwem mobbingu.

7. Długotrwałość postępowania sądowego, przy jednoczesnym wzroście wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę z upływem czasu trwania postępowania sądowego, powinna być uwzględniana przy ustaleniu wysokości odszkodowania za mobbing w zryczałtowanej wysokości. Oznacza to, że sąd pracy powinien zasądzić zryczałtowane odszkodowanie z art. 94³ § 4 k.p. biorąc pod uwagę minimalne wynagrodzenie za pracę obowiązujące w chwili orzekania (art. 316 k.p.c. w związku z art. 363 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p.), nie w chwili rozwiązania przez pracownika umowy o pracę z powodu mobbingu.

Dr Eliza Maniewska, doktor nauk prawnych, absolwentka Wydziału Filozofii oraz Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego. Od 1998 r. zatrudniona w Sądzie Najwyższym, obecnie na stanowisku członka Biura Studiów i Analiz Sądu Najwyższego. W 2007 r. zdała egzamin sędziowski z wynikiem bardzo dobrym; wpisana na listę radców prawnych. Od 2018 r. adiunkt na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego w Katedrze Prawa Pracy i Polityki Społecznej. Autorka wielu publikacji z zakresu prawa pracy oraz prawa konstytucyjnego. Współautorka — wraz z SSN Kazimierzem Jańskim (obecnie w stanie spoczynku) — Komentarza do Kodeksu pracy, który doczekał się już 12 wydań.

Dr Eliza Maniewska, Doctor of Law, graduate of the Faculty of Philosophy and the Faculty of Law and Administration at Warsaw University. Since 1998, she has been employed in the Supreme Court, currently as a member of the Supreme Court Research and Analyses Office. In 2007 she passed the judicial exam with a very good result; entered on the list of legal advisers. From 2018, a lecturer at the Faculty of Law and Administration of the University of Warsaw in the Department of Labour Law and Social Policy. Author of many publications in the field of labour law and constitutional law. Co-author — together with SSN Kazimierz Jański (currently retired) — Commentary on the Labour Code, which has 12 editions.