

Dr Wojciech Ostaszewski

Uniwersytet Warszawski

ORCID: 0000-0002-7181-308X

e-mail: w.ostaszewski@wpia.uw.edu.pl

Ewolucja orzecznictwa dotyczącego odpowiedzialności pracodawcy z tytułu rozwiązania umowy o pracę

The evolution of case law on employer liability for termination of employment

Streszczenie

Artykuł poświęcony został analizie ewolucji orzecznictwa dotyczącego odpowiedzialności pracodawcy z tytułu rozwiązania umowy o pracę. Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 27 listopada 2007 r., SK 18/05, stanowił rewolucję w systemie odpowiedzialności stron stosunku pracy. Nie rozstrzygnął on jednak wielu istotnych kwestii, które zostały pozostawione Sądowi Najwyższemu. Problemy te – w przeważającym zakresie – zostały już rozstrzygnięte, co jednak interesujące na przestrzeni lat stanowisko Sądu Najwyższego przeszło fundamentalną ewolucję. Autor przedstawia ową ewolucję i zwraca uwagę na pewne – dalej występujące – wątpliwości.

Słowa kluczowe

odpowiedzialność, pracodawca, rozwiązanie stosunku pracy, orzecznictwo, czyn niedozwolony

JEL: K31

Abstract

The article is devoted to a analysis of the evolution of case law on employer liability for termination of employment contracts. The judgment of the Constitutional Court of November 27, 2007. SK 18/05 represented a revolution in the system of liability of the parties to the employment relationship. However, it did not resolve a number of important issues, which were left to the Supreme Court. These issues – for the most part – have already been resolved, but what is interesting is that over the years the position of the Supreme Court has undergone a fundamental evolution. The author presents this evolution and draws attention to some – continuing – doubts.

Keywords

liability, employer, termination of employment, case law, tort

Wprowadzenie

Do wydania przez Trybunał Konstytucyjny wyroku z 27 listopada 2007 r., SK 18/05, w orzecznictwie w zasadzie jednolicie przyjmowano, że kwestia świadczeń majątkowych z tytułu pozostawania bez pracy w następstwie wadliwego rozwiązania stosunku pracy przez zakład pracy została w sposób kompleksowy i wyczerpujący uregulowana w kodeksie pracy, a skoro tak, to nie ma podstaw do sięgania w tym zakresie do przepisów prawa cywilnego (wyrok SN z 13 lutego 1991 r., I PR 420/90). Wskazywano, że odszkodowanie z art. 58 k.p. ma charakter odszkodowania ustawowego i przysługu-

je pracownikowi niezależnie od wysokości rzeczywistej szkody poniesionej przez pracownika, wyczerpując przy tym wszystkie jego uprawnienia z tego tytułu, choćby rzeczywista szkoda była wyższa od wysokości należnego odszkodowania (zob. wyroki SN z 17 listopada 1981 r., I PR 91/81; z 22 stycznia 2004 r., I PK 252/03; czy z 4 listopada 2004 r., II PK 49/04).

Sąd Najwyższy wskazywał, że wyłączone jest także stosowanie przepisów kodeksu cywilnego o czynach niedozwolonych i w tym sensie nie zachodzi zbieg odpowiedzialności przewidzianej w kodeksie pracy za wadliwe rozwiązanie stosunku pracy przez zakład pracy z odpowiedzialnością cywilnoprawną (także z odpowie-

działnością z tytułu czynów niedozwolonych). Innymi słowy, mimo że zachowanie zakładu pracy może w sobie nosić cechy zawinienia, to jednak nie może być ono równocześnie kwalifikowane jako czyn niedozwolony, naruszający powszechnie obowiązujący porządek prawny (wyrok SN z 13 lutego 1991 r., I PR 420/90).

Co ważne, przyjmowano, że uregulowania w zakresie rozwiązywania stosunków pracy przez pracodawców wykluczają możliwość sięgania do przepisów prawa cywilnego przewidujących ochronę dóbr osobistych, chyba że w związku z rozwiązaniem stosunku pracy pracodawca naruszy jakieś dobro zwalnianego pracownika, które pozostaje poza zakresem stosunku pracy, a tym samym w istocie podjęcie działania nie mieszczące się w ukształtowanej przez ustawodawcę formie i treści czynności prawnej rozwiązującej stosunek pracy. Inaczej ujmując, wskazywano, że przepisy Kodeksu cywilnego, w tym także te, które przewidują ochronę dóbr osobistych, nie mogą prowadzić do zanegowania, czy wręcz unicestwienia sensu unormowań zawartych w Kodeksie pracy, które w sposób wyczerpujący wyliczają roszczenia pracownika w razie wadliwego rozwiązania z nim umowy o pracę (wyrok SN z 16 listopada 2000 r., I PKN 537/00). Odnotować jeszcze należy, że zupełnie wyjątkowo Sąd Najwyższy formułował stanowiska, w których dopuszczał możliwość dochodzenia przez pracownika naprawienia szkody na podstawie przepisów reżimu deliktowego. W wyroku z 11 czerwca 2003 r. (I PK 273/02), wskazano, że naruszenie przez pracodawcę zasad współżycia społecznego – uczciwego działania, dobrych obyczajów, przyzwoitości, lojalności wobec pracownika – stanowi czyn niedozwolony; w stanie faktycznym ustalonym przez sąd pracodawcy przypisano celowe działanie polegające na wykorzystaniu niewiedzy pracownika co do przysługujących mu z mocy ustawy uprawnień i doprowadzenie go w związku z tą niewiedzą do złożenia niekorzystnego oświadczenia woli. Podkreślić należy, że wskazane orzeczenia stanowiły wyjątki; powszechnie podzielano w orzecznictwie pogląd, w myśl którego roszczenia odszkodowawcze przewidziane w kodeksie pracy z tytułu wadliwego rozwiązania stosunku pracy wyłączają możliwość stosowania odszkodowawczych unormowań z Kodeksu cywilnego (por. m.in. wyroki SN z 23 lutego 2005 r., III PK 74/04; z 10 stycznia 2006 r., I PK 96/05; czy z 10 stycznia 2007 r., III PK 91/06).

Dla porządku wskazać należy, że do wydania przez Trybunał Konstytucyjny wyroku SK 18/05 również w orzecznictwie Trybunału opowiadano się za limitowaniem roszczeń pracowniczych z tytułu rozwiązania umowy o pracę (por. wyroki TK z 2 czerwca 2003 r., SK 34/01 i z 18 października 2005 r., SK 48/03).

Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 27 listopada 2007 r. (SK 18/05)

Trybunał Konstytucyjny w przedmiotowym wyroku orzekł, że art. 58 w związku z art. 300 Kodeksu pracy, rozumiany w ten sposób, że wyłącza dochodzenie in-

nych, niż określone w art. 58 k.p., roszczeń odszkodowawczych, związanych z bezprawnym rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia, jest niezgodny z art. 64 ust. 1 w związku z art. 2 Konstytucji RP oraz nie jest niezgodny z art. 45 ust. 1 i art. 77 ust. 2 Konstytucji. Argumenty przedstawione przez Trybunał Konstytucyjny – w dużym uproszczeniu – sprowadzały się do charakteru świadczenia uregulowanego w art. 58 k.p., a także do stwierdzenia, że ograniczenie wysokości odszkodowania w pewnych sytuacjach narusza zasady sprawiedliwości społecznej. Wskazany wyrok określono w literaturze jako rewolucyjny (Jaśkowski, 2009, s. 2.) i niewątpliwie ma fundamentalne znaczenie dla systemu odpowiedzialności pracodawcy w polskim prawie pracy. Trybunał, otwierając drogę dla dochodzenia odpowiedzialności od pracodawcy (byłego pracodawcy) w przedmiotowym przypadku na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego, pozostawił jednak wiele kwestii niewyjaśnionych. Najbardziej podstawowym problemem było pozostawienie przez Trybunał nierozstrzygniętej kwestii jakie przepisy (jakiego reżimu cywilnej odpowiedzialności odszkodowawczej) należy stosować (jak to ujął Trybunał „na podstawie art. 300 k.p., należy w tym zakresie stosować odpowiednio właściwe przepisy kodeksu cywilnego, w szczególności art. 415 k.c. i n. lub art. 471 k.c. i n.”; por. pkt 6 uzasadnienia wyroku SK 18/05).

Zarówno samo rozstrzygnięcie jak i argumentacja zaprezentowana przez Trybunał Konstytucyjny spotkała się z różnym przyjęciem w nauce prawa pracy (jedyne przykładowo wskazać należy, że aprobować wypowiedzieli się: Musiała, 2008, s. 126; Liszcz, 2008, s. 2; Jaśkowski, s. 2; 2009 czy Piotrowski, 2009, s. 411–412; krytycznie – Gersdorf, 2008, II s. okł.; Sanetra, 2009, s. 171; Raczkowski, 2009 s. 6., czy Gonera, 2010, s. 10 i n.).

Trybunał pozostawił wiele kwestii – zarówno o mniejszym jak i większym znaczeniu naukowym czy praktycznym – do rozstrzygnięcia Sądowi Najwyższemu. Przez 16 lat od dnia wydania przedmiotowego wyroku istotna część problemów została rozstrzygnięta przez Sąd Najwyższy – celowym jednak z punktu widzenia naukowego jest nie tylko zaprezentowanie najnowszych aktualnych zapatrywań Sądu Najwyższego, ale wskazanie ewolucji poglądów prezentowanych w orzecznictwie i nakreślenie problemów dalej aktualnych.

Deliktowy reżim odpowiedzialności

Podstawowy problem związany z odpowiedzialnością będącą skutkiem wyroku Trybunału – to jest wskazanie właściwego reżimu odpowiedzialności rozstrzygnął Sąd Najwyższy w wyroku z 28 stycznia 2009 r. (I PK 135/08). Sąd Najwyższy przyjął, że właściwą podstawą cywilnej odpowiedzialności odszkodowawczej w przedmiotowym przypadku jest odpowiedzialność deliktowa. W ocenie Sądu Najwyższego nie przekonuje uzasadnienie odpowiedzialności kontraktowej oparte na założeniu, że istnieje odrębny obowiązek pracodawcy wynikający ze stosunku pracy w postaci nierozwiązywania

umów o pracę sprzecznie z prawem, a rodzaj odpowiedzialności cywilnej, która poprzez art. 300 k.p. może znaleźć zastosowanie, wynika z charakteru przepisów regulujących rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracodawcę. Przepisy te mają charakter *ius cogens* i ustalają określony porządek prawny w zakresie rozwiązywania stosunków pracy bez wypowiedzenia. Działanie pracodawcy godzące w ten porządek prawny stanowi – zdaniem Sądu Najwyższego – czyn niedozwolony w rozumieniu przepisów kodeksu cywilnego. W konsekwencji, w razie spełnienia przewidzianych prawem przesłanek rodzi ono odpowiedzialność odszkodowawczą. Dla porządku zaznaczyć należy, że stanowisko jakoby dla kwalifikacji określonego zachowania jako deliktu miało znaczenie, że narusza ono normę imperatywną, jeżeli nie jest to norma nakładająca powszechne obowiązki, spotkało się z krytyką w nauce (Machnikowski, 201, s. 145).

W kolejnych orzeczeniach Sąd Najwyższy wskazał, że jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę ma stanowić delikt pracodawcy, to pracownika obciąża dowód wykazania okoliczności uzasadniających taką odpowiedzialność – znaczenie ma wówczas bezprawność w zachowaniu pracodawcy inna (szersza) niż określona prawie pracy (art. 45 k.p.). Może to być sytuacja, w której pracodawca instrumentalnie stosuje przepisy prawa pracy, postępując tylko z pozoru zgodnie z prawem, nawet wtedy gdy działa w ramach wypowiedzenia umowy o pracę (wyrok SN z 9 października 2012 r., II PK 66/12). W wyroku natomiast z 24 listopada 2010 r. (II PK 112/10) Sąd Najwyższy zaznaczył, że odpowiedzialność deliktowa z samej jej istoty nie może pozostawać w kolizji z odpowiedzialnością określoną w prawie pracy (art. 300 k.p.). Innymi słowy – jak zaznaczył – chodzi o inną bezprawność niż ta, której zakres jest określony w przepisach o rozwiązywaniu stosunku pracy. Ta ostatnia nie jest oparta na winie, natomiast nie jest wykluczone bezprawie pracodawcy polegające na zachowaniu zawinionym i skierowanym na naruszenie prawa pracy, a nawet na instrumentalnym jego wykorzystaniu, co nie znajduje uregulowania w prawie pracy (art. 300 k.p.). Jak dalej zaznaczono, możliwa jest odpowiedzialność na podstawie art. 415 k.c., choć jednocześnie z zastrzeżeniem, że dotyczyłaby szczególnie kwalifikowanego zachowania pracodawcy, polegającego na zamierzonym (umyślnym) naruszeniu przepisów o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia (zob. też wyrok SN z 18 sierpnia 2010 r., II PK 28/10). Prezentowane stanowisko Sądu Najwyższego w zakresie reżimu deliktowego jako właściwego dla dochodzenia owych roszczeń budziło i budzi nadal wątpliwości w nauce (ze względu na przyjęty przedmiot artykułu nie będą one omawiane – odesłać w tym zakresie należy do literatury powołanej w tekście), pomimo jednak tego uznać je należy za utrwalone w orzecnictwie.

Odnotować należy na marginesie w tym kontekście, że Trybunał Konstytucyjny w wyroku z 22 maja 2013 r. (P 46/11), nie wykluczył możliwości dochodzenia przez pracownika roszczeń w reżimie deliktowym również w przypadku winy nieumyślnej pracodawcy.

Warto jeszcze dodać, że w ostatnim czasie Sąd Najwyższy prowadząc rozważania nad charakterem odpowiedzialności pracodawcy wskazał, że w przypadku wadliwego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika za najbardziej zgodny ze standardami konstytucyjnymi należy uznać mieszany system odpowiedzialności pracodawcy, to jest kontraktowy w myśl Kodeksu pracy, bez konieczności wykazywania szkody i deliktowy na podstawie art. 415 k.c. w związku z art. 300 k.p., w zakresie szkód przekraczających wysokość odszkodowania z art. 58 k.p. (wyrok SN z 12 marca 2020 r., II PK 192/18).

Charakter odpowiedzialności

Jak podkreślił Sąd Najwyższy w wyroku z 25 lutego 2009 r. (II PK 164/08), w utrwalonym orzecnictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że zasadą prawa pracy (kardynalną) jest możliwość zakwestionowania zgodności z prawem (zasadności) rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę wyłącznie przez odpowiednie powództwo (o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne, o przywrócenie do pracy, o odszkodowanie), wniesione z zachowaniem odpowiedniego terminu (art. 264 k.p.). Jeżeli pracownik takiego powództwa nie wniósł, to rozwiązanie umowy o pracę należy traktować jako zgodne z prawem. Jak dalej podsumowano – oznacza to, że bez wykazania niezgodności z prawem (niezasadności) rozwiązania umowy o pracę przez wytoczenie w odpowiednim terminie wskazanych powództw przewidzianych w Kodeksie pracy, pracownik w żadnym innym postępowaniu nie może wykazać bezprawności działania pracodawcy jako przesłanki roszczeń odszkodowawczych przewidzianych w Kodeksie cywilnym.

Z perspektywy reguł rządzących odpowiedzialnością deliktową uzależnianie dopuszczalności żądania naprawienia szkody w przypadku wyrządzenia szkody z winy umyślnej od wytoczenia uprzednio innego powództwa jest co najmniej wątpliwe. Problem ten – jak się wydaje – dostrzegł Sąd Najwyższy w wyroku z 4 listopada 2010 r. (II PK 112/10) i wskazał, że odpowiedzialność za delikt ma tę cechę (walor), że nie można wyłączyć jej zastosowania przez określone „zadekretowanie”, gdyż obowiązuje z mocy ustawy – art. 415 k.p. Odnosząc się do kardynalnej zasady, o której mowa w wyroku II PK 164/08 zaznaczył, że zasada ta „o ile może być wątpliwa w odniesieniu do deliktu, to rozwiązuje kwestię odpowiedzialności dalszej niż przewidziana w prawie pracy, gdy powództwo ma swe źródło w wypowiedzeniu umowy o pracę, które to składało się na zasadniczy przedmiot sporu i powinno być ocenione w sprawie o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne bądź o przywrócenie do pracy”. W nauce zwracano uwagę, że warunkowanie czy też ograniczanie możliwości dochodzenia naprawienia szkody wyrządzonej czynem niedozwolonym (z winy umyślnej) kłóci się z cechami konstrukcyjnymi reżimu deliktowego (Ostaszewski, 2013, s. 2; zob. też Warkała, 1972, s. 84 i n.).

Stanowisko Sądu Najwyższego uległo diametralnie zmianie w 2022 r. W uzasadnieniu wyroku z 18 stycznia 2022 r. (II PSKP 53/21) wskazano, że nawiązując do problematyki sposobu dochodzenia roszczeń cywilnoprawnych w związku z rozwiązaniem stosunku pracy wypada zauważyć, iż Kodeks pracy zasadniczo nie normuje kwestii zbiegu odpowiedzialności kontraktowej i deliktowej pracodawcy, ani samej odpowiedzialności deliktowej. Zadane przepisy prawa materialnego ani procesowego nie stanowią też wprost o konieczności wyczerpania trybu dochodzenia kontraktowych roszczeń z Kodeksu pracy z tytułu wadliwego rozwiązania umowy o pracę za lub bez wypowiedzenia przed wytoczeniem powództwa o deliktowe roszczenia z Kodeksu cywilnego. Podgląd taki jest wyrażany w orzecznictwie i doktrynie. Wątpliwości budzi tak kategoryczne warunkowanie możliwości dochodzenia roszczeń wynikających wprawdzie z tego samego zdarzenia, jakim jest czynność pracodawcy rozwiązująca stosunek pracy, ale objętych odrębnymi reżimami odpowiedzialności i normowanych przepisami różnych gałęzi prawa. W uzasadnieniu zaznaczono dalej, że można bronić tezy, że uzyskanie przez pracownika korzystnego orzeczenia sądowego o jego żądaniach wywodzonych z przepisów Kodeksu pracy stanowi prejudykat w procesie o roszczenia deliktowe z Kodeksu cywilnego i przesądza o bezprawności dokonanego rozwiązania stosunku pracy, jednak brak takiego rozstrzygnięcia nie pozbawia pracownika możliwości wytoczenia powództwa odszkodowawczego z art. 415 k.c., a jedynie sprawia, że w procesie o te roszczenia musi on wykazać wszystkie przesłanki odpowiedzialności deliktowej dłużnika, w tym bezprawność jego zachowania, która zresztą może sprowadzać się do naruszenia nie tylko przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę za lub bez wypowiedzenia, ale także innych przepisów, jak chociażby tych dotyczących dyskryminacji w zatrudnieniu. Jak zaznaczył Sąd Najwyższy, trzeba z całą mocą podkreślić odrębność obu reżimów odpowiedzialności za szkody wyrządzone wadliwym rozwiązaniem umowy o pracę – kontraktowego i deliktowego oraz możliwość ich zbiegu. Konkludując w uzasadnieniu omawianego wyroku, Sąd Najwyższy zaznaczył, iż kontrowersyjne jest uzależnienie możliwości dochodzenia cywilnoprawnych roszczeń deliktowych z tytułu wypowiedzenia umowy o pracę lub rozwiązania jej bez wypowiedzenia od wyczerpania trybu dochodzenia roszczeń kontraktowych przewidzianych prawem pracy.

Szkoda

W ocenie Sądu Najwyższego szkodą w przedmiotowym przypadku będzie zasadniczo utrata zarobku, który pracownik uzyskałby gdyby umowa nie została rozwiązana. Na pracowniku ciąży obowiązek przeciwdziałania powiększeniu szkody, co oznacza, iż powinien on po rozwiązaniu stosunku pracy wykazać aktywność w poszukiwaniu nowego zatrudnienia. Brak takiej aktywności będzie podlegał uwzględnieniu w kontekście przy-

czynienia się pracownika do powstania szkody (por. wyroki SN z 28 stycznia 2009 r., I PK 135/08 i z 1 kwietnia 2011 r., II PK 238/10).

Co istotne, o ile ocenione jako niewystarczające starania pracownika o uzyskanie nowego zatrudnienia mogą być postrzegane w kategoriach przyczynienia się pracownika do powstania szkody (art. 362 k.c.), o tyle całkowity brak tych starań wyklucza uznanie, iż pomiedzy szkodą wynikłą z nieuzyskania nowego zatrudnienia a bezprawnym rozwiązaniem umowy o pracę istnieje adekwatny związek przyczynowy. 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), konsekwencje którego to wyboru nie mogą obciążać pracodawcy (wyrok SN z 22 czerwca 2010 r., I PK 38/10). Na marginesie warto zaznaczyć, że wydaje się, że nie ma przeszkód aby (były) pracownik dochodził także naprawienia szkody innej niż utrata zarobków – o ile pozostaje ona adekwatnym w związku przyczynowym z rozwiązaniem stosunku pracy ocenianym jako delikt (Ostaszewski, 2012, s. 18 i n.).

Interesującą uwagę w kontekście szkody poczynił Sąd Najwyższy w wyroku z 18 stycznia 2022 r. (II PSKP 53/21). Jak wskazał, dopuszczając możliwość dochodzenia przez pracownika bezprawnie zwolnionego z pracy roszczeń deliktowych z art. 415 k.c. w związku z art. 300 k.p. bez potrzeby uprzedniego wyczerpania przewidzianego przepisami Kodeksu pracy trybu odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę, wypada zasygnalizować kwestię ewentualnego miarkowania odszkodowania cywilnoprawnego o gwarantowane odszkodowanie z Kodeksu pracy, jakie powód uzyskałby, gdyby w ustawowym terminie wystąpił na drogę sądową z tego rodzaju żądaniem, zaś zaniechawszy tej drogi, przyczynił się do zwiększenia rozmiarów szkody.

Dopuszczalność wywodzeń roszczeń na podstawie przepisów o czynach niedozwolonych w razie rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem

W nauce bezpośrednio po wydaniu przez Trybunał Konstytucyjny wyroku w sprawie o sygn. SK 18/05 zwracano uwagę, że przyjęty sposób rozumowania może znaleźć zastosowanie w wypadku pozostałych przepisów Kodeksu pracy, dotyczących majątkowych roszczeń z tytułu bezprawnego rozwiązania stosunku pracy (por. m.in. Gersdorf, 2008, II s. okł.).

Już 18 czerwca 2009 r. Sąd Najwyższy podjął uchwałę w składzie siedmiu sędziów (I PZP 2/09) stwierdzając, 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 uchwały zwrócono uwagę, że wyrok Trybunału Konstytucyjnego w sprawie SK 18/05 nie dotyczy wadliwego wypowiedzenia umowy o pracę, ma zatem walor prawny tylko w zakresie oceny roszczeń wynikających z art. 58 k.p. i nie przekłada się wprost na proces wykładni lub sądowego stosowania art. 47 k.p. Nadto, jak podkreślił Sąd Najwyższy, skutki wypowiedzenia umowy o pracę, 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, naturalny sposób rozstania się stron umowy o pracę.

Choć wskazana uchwała dotyczyła art. 47, a nie art. 47¹ k.p., to Sąd Najwyższy zawarł w niej generalne uwagi, że unormowanie sankcji prawa pracy należy do domeny ustawodawcy zwykłego, który autonomicznie, suwerennie, wystarczająco i wyczerpująco ujmując je w przepisach Kodeksu pracy. Materia ustawowa normująca uprawnienia pracownika w razie nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę została bowiem ustanowiona w licznych i szczegółowych przepisach Oddziału 4 Rozdziału II Działu Drugiego Kodeksu pracy, które wykluczają dopuszczalność i zasadność uzupełniającego (posiłkowego) stosowania przepisów Kodeksu cywilnego w tego rodzaju sprawach wyczerpująco unormowanych przepisami prawa pracy (*a contrario* do art. 300 k.p.). Innymi słowy, Sąd Najwyższy przesądził o braku możliwości dochodzenia roszczeń odszkodowawczych na zasadach prawa cywilnego, szeroko, w wypadku wszystkich przepisów regulujących uprawnienia pracownika z tytułu nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę (por. także wyrok SN z 24 lipca 2009 r., I PK 219/08).

Istotny wyłom od prezentowanego stanowiska stanowił wcześniej już cytowany wyrok z 4 listopada 2010 r. II PK 112/10 (w uzasadnieniu którego wskazano, że odpowiedzialność za delikt ma tę cechę – walor – że nie można wyłączyć jej zastosowania przez określone „zadekretowanie”). Następnie w wyroku z 7 grudnia 2011 r. (II PK 76/11) Sąd Najwyższy podkreślił, że art. 47¹ k.p. nie może stanowić podstawy prawnej do zasądzenia na rzecz pracownika odszkodowania wyższego niż odpowiadającego wynagrodzeniu za 3 miesiące, a właściwą podstawą cywilnej uzupełniającej odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy, mogłaby być tylko odpowiedzialność deliktowa.

Niedługo później – wskazany w śródtytułe problem – był przedmiotem analizy Trybunału Konstytucyjnego. Trybunał co prawda postanowieniem z 6 marca 2012 r. (SK 3/09) umorzył postępowanie o stwierdzenie zgodności art. 47¹ w związku z art. 300 k.p. z art. 64 ust. 1 w związku z art. 2 Konstytucji RP, ze względu na niedopuszczalność wydania wyroku, wskazując, że „do kognicji Trybunału nie należy kontrola sposobu wykładni

obowiązujących przepisów (...), o ile nie nadaje ona kontrolowanym przepisom prawa utrwalonego niekonstytucyjnego znaczenia (...). Brak jednolitej interpretacji przepisu przez sądy wyklucza możliwość powołania się na zasadę, że powszechność, trwałość, jednolitość odczytywania przepisów w procesie ich stosowania umożliwia przyjęcie tego stanowiska za punkt wyjścia w ocenie konstytucyjności zakwestionowanego przepisu. Brak jest podstaw do twierdzenia, że sądy pracy i Sąd Najwyższy ustaliły treść art. 47¹ w związku z art. 300 k.p. w wyniku jednolitej, powszechnej i stałej wykładni sądowej”. Co istotne, owego braku jednolitej wykładni Trybunał dopatrywał się z uwagi na wskazany już wcześniej wyrok Sądu Najwyższego II PK 112/10.

Kluczowy natomiast w przedmiotowym kontekście był wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 22 maja 2013 r. (P 46/11). Trybunał ocenił co prawda zgodność art. 57 § 1 k.p. z przepisami Konstytucji (i uznał, że owy przepis jest zgodny), jednak w uzasadnieniu orzeczenia znalazły się istotne uwagi o charakterze generalnym dotyczące roszczeń formułowanych na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego w razie rozwiązania umowy o pracę. Trybunał podzielił pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w uzasadnieniu wyroku II PK 112/10 i podkreślił, że konsekwencją (braku możliwości wyłączenia odpowiedzialności za delikt) jest twierdzenie, że gdy pracodawca z winy swej wyrządza szkodę pracownikowi, zobowiązany jest do jej naprawienia na zasadach ogólnych, tj. wynikających z Kodeksu cywilnego i Kodeksu postępowania cywilnego. Jak zaznaczył, bycie pracodawcą nie stwarza immunitetu po stronie pracodawcy, ani też bycie pracownikiem nie pozbawia ochrony odszkodowawczej, jaką prawo cywilne przyznaje każdemu w razie zawinionego wyrządzenia szkody. Podsumowując, Trybunał Konstytucyjny stwierdził, że pracodawca – w wypadku wyrządzenia pracownikowi szkody czynem niedozwolonym – jest zobowiązany do jej naprawienia na podstawie zasad ogólnych, których ocenianymi art. 57 § 1 k.p. nie wyłącza.

Po wyroku Trybunału Konstytucyjnego P 46/11, Sąd Najwyższy (nawiązując do wyroków z 7 grudnia 2011 r., II PK 76/11 i z 28 stycznia 2009 r., I PK 135/08) – w wyroku z 9 października 2012 r. (II PK 66/12) zaznaczył, że odpowiedzialność deliktowa pracodawcy za rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem nie jest wykluczona, jednak zachodzi szereg dalszych uwarunkowań. Przede wszystkim chodzi w niej o bezprawność inną (szerszą) niż określona w Kodeksie pracy, gdyż wobec samodzielnej i zasadniczo pełnej regulacji w prawie pracy dotyczącej rozwiązywania stosunku pracy, odpowiedzialność deliktowa pracodawcy musi być ujmowana jako szczególnie wyjątkowa (zob. także wyrok SN z 23 maja 2012 r., I PK 193/11).

Wyżej wskazana, ostatnia z prezentowanych, linia orzecznicza zaakceptowana została także przez Sąd Najwyższy w wyroku z 1 marca 2018 r. (III PK 18/17), który nazwał ją zbieżną z ewoluującym stanowiskiem Trybunału Konstytucyjnego. W uzasadnieniu powołanego wyroku podkreślono, że także w razie wypowie-

dzenia umowy o pracę może dojść do popełnienia przez pracodawcę deliktu, o czym przesądził sam ustawodawca. W art. 281 pkt 3 k.p. przewidziano bowiem karę grzywny dla tego, kto będąc pracodawcą lub działając w jego imieniu wypowiada lub rozwiązuje z pracownikiem stosunek pracy bez wypowiedzenia, naruszając w sposób rażący przepisy prawa pracy. Zatem nie tylko w przypadku rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia, ale także za wypowiedzeniem może dojść do takiego naruszenia przepisów, które ustawodawca uznaje wręcz za kwalifikowaną postać deliktu tj. czyn karalny (wykroczenie przeciwko prawom pracownika). Kontynuacją owej linii orzeczniczej jest wyrok Sądu Najwyższego z 29 września 2021 r. (II PSKP 53/21), w którego tezie wskazano „możliwe jest dochodzenie przez pracownika roszczeń odszkodowawczych na podstawie art. 415 k.c. w związku z art. 300 k.p., bez potrzeby uprzedniego wyczerpania przewidzianego przepisami Kodeksu pracy trybu odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę, jeżeli pracodawca rażąco naruszył przepisy prawa w zakresie ogólnej (art. 30 § 4 k.p.) i szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy (art. 39 i art. 41 k.p.), a nadto w warunkach dyskryminacji ze względu na przekonania polityczne (art. 18^{3a} § 1 k.p.), w taki sposób, że można przypisać mu winę umyślną w postaci zamiaru bezpośredniego lub ewentualnego”.

Podsumowanie

Blisko 16 lat orzecznictwa Sądu Najwyższego rozstrzygnęło istotną część wątpliwości powstałych po wyroku Trybunału Konstytucyjnego SK 18/05 – przede wszystkim nie budzi wątpliwości (w orzecznictwie), który z reżimów cywilnej odpowiedzialności odszkodowawczej należy stosować. W drugiej kolejności należy zwrócić uwagę na formułowane w nauce wątpliwości czy odpowiedzialność deliktowa ze swojej natury może być wykorzystywana jako odpowiedzialność „uzupełniająca”, to jest – w uproszczeniu – wymagająca uprzedniego wystąpienia z powództwem na podstawie przepisów Kodeksu pracy. Stanowisko Sądu Najwyższego przeszło w tym zakresie istotną ewolucję i w najnowszym orzecznictwie przesądzono, że nie ma potrzeby uprzedniego wyczerpania przewidzianego przepisami Kodeksu pracy trybu odwołania.

Nie ma też już dzisiaj wątpliwości w orzecznictwie, że za delikt może być uznane nie tylko rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, ale i za wypowiedzeniem. Aby, jak się wydaje, pogodzić naukę z judykaturą, należałoby ograniczyć możliwość uznania oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy jako deliktu do przypadków, w których składający owo oświadczenie woli działa w celu wyrządzenia szkody. Kwalifikowanie takiego działania jako deliktu nie budzi wątpliwości (zob. m.in. Granecki, 2000, s. 65). Kontrowersje z punktu widzenia naukowego wywołuje stosowanie przepisów odpowiedzialności deliktowej w związku z art. 300 k.p. – skoro odpowiedzialność deliktowa powstaje w następ-

stwie naruszenia obowiązku powszechnego, to przepisy owe należy stosować samoistnie a nie w związku z art. 300 k.p. (Ostaszewski, 2015), jest to jednak zdecydowanie problem o mniejszej wadze gatunkowej z punktu widzenia stosowania owej instytucji.

Z punktu widzenia prawa pracy i systemu odpowiedzialności stron stosunku pracy znacznie istotniejszy jest problem – jak się wydaje na razie nieeksploatowany przez praktykę – a mianowicie pełnej odpowiedzialności odszkodowawczej pracownika w przypadku rozwiązania umowy o pracę. Na problem występowania w Kodeksie pracy art. 122 k.p. (i w konsekwencji braku symetrii w regulacji odpowiedzialności stron stosunku pracy) zwracał co prawda uwagę Trybunał Konstytucyjny już w wyroku SK 18/05, nie wydaje się jednak, aby przepis ten był wykorzystywany dotychczas w przypadku wyrządzenia przez pracownika szkody pracodawcy rozwiązaniem stosunku pracy. Można wyobrazić sobie sytuację, w której przykładowo pracownik żąda podwyżki, nie otrzymuje jej i w newralgicznym dla pracodawcy momencie rozwiązuje umowę o pracę nie mając ku temu podstaw (w trybie art. 55 k.p.), pracodawca w związku z nadzwyczajnymi okolicznościami (i w konsekwencji brakiem czasu na rekrutację) zmuszony jest zadania wcześniej wykonywane przez pracownika zlecić niezwłocznie podmiotowi profesjonalnemu – pracownik w przedmiotowym przypadku musiał jeżeli nie działać w zamiarze wyrządzenia szkody, to przynajmniej zakładać taką ewentualność i świadomie godzić się na to że wyrządzi pracodawcy szkodę. W świetle dzisiejszego orzecznictwa trudno dostrzec przeszkody uniemożliwiające dochodzenie od byłego pracownika pełnego naprawienia szkody w takiej sytuacji.

Wracając do omawianego orzecznictwa, interesujące jest także zagadnienie ustalenia rozmiarów szkody podlegającej naprawieniu. Twierdzenia jakoby szkodą w przedmiotowym zakresie „była zasadniczo utrata zarobku” zdaje się być rozumowaniem zbyt głęboko zakorzenionym w kodeksowych przepisach prawa pracy – skoro dopuszcza się odpowiedzialność na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego, naprawieniu powinna podlegać także szkoda inna niż utrata zarobków pozostająca w adekwatnym związku przyczynowym. W pełni podzielić należy zapatrywania, że na pracowniku ciąży obowiązek przeciwdziałania powiększeniu szkody, co oznacza, iż powinien on po rozwiązaniu stosunku pracy wykazać aktywność w poszukiwaniu nowego zatrudnienia. Problemem o podstawowym znaczeniu jest to, jak orzecznictwo oceniać będzie istnienie związku przyczynowego – czy wystarczy, że pracownik (były pracownik) był zdolny do pracy, a pracodawca nie dokonywał zwolnień (czy wystarczy „prawdopodobieństwo graniczące z pewnością” że powód dalej wykonywałby pracę – por. wyrok SN z 02 czerwca 2016 r., I CSK 513/15). A co w przypadku, jeżeli pracodawca przeprowadził zwolnienia grupowe w okresie, za który były pracownik dochodzi naprawienia szkody w postaci utraty zarobków – czy wtedy sąd w ramach postępowania o odszkodowanie powinien ocenić, czy hipotetycz-

nie gdyby pracownik dalej był zatrudniony, to w ramach kryteriów doboru do zwolnień zostałby do zwolnienia wytypowany? (o ile pozwany podniósłby taki argument). Kwestia ta może wydawać się „techniczna” i w tym kontekście mniej interesująca z punktu widzenia naukowego, jednak ma ona niewątpliwie istotne znaczenie praktyczne.

Reasumując, istotna część problemów związanych ze stosowaniem przepisów o odpowiedzialności deliktowej

w przedmiotowej sytuacji została w orzecznictwie rozstrzygnięta. Jak dowodzi jednak zaprezentowana powyżej krótka analiza wiele wątpliwości pozostaje w dalszym ciągu aktualnych. Ponadto kluczowe, jak się wydaje – z punktu widzenia systemu odpowiedzialności stron stosunku pracy – będą w przyszłości rozstrzygnięcia Sądu Najwyższego dotyczące odpowiedzialności pracownika za szkodę w pełnej wysokości w przypadku rozwiązania umowy o pracę (w razie umyślnego wyrządzenia szkody).

Bibliografia/References

- Gersdorf, M. (2008). Otwarte drzwi dla odpowiedzialności cywilnej pracodawcy za wadliwe zwolnienie pracownika – i co dalej? *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* (1).
- Gonera, K. (2010). Zmiany w orzekaniu odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy z pracownikiem, *Służba Pracownicza* (1).
- Granecki, P. (2000). Zasada bezwzględnej odpowiedzialności za szkodę wyrządzoną umyślnie (według kodeksu cywilnego), *Studia Prawnicze* (3–4).
- Jaśkowski, K. (2009). Wpływ wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 27 listopada 2007 r. na odpowiedzialność pracodawcy za rozwiązanie umowy o pracę, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* (2).
- Liszczy, T. (2008). Odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy wobec pracownika – cz. 1, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* (12).
- Machnikowski, P. (2011). Uwagi o podstawie odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy za wadliwe rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia. W: Z. Kubot, T. Kuczyński (Red.), *Z zagadnień prawa pracy i prawa socjalnego. Księga jubileuszowa Profesora Herberta Szurgacza*. Wydawnictwo Difin.
- Musiś, A. (2008). Głos do wyroku TK z dnia 27 listopada 2007, SK 18/05, *Państwo i Prawo* (12).
- Ostaszewski, W. (2012). Ustalenie rozmiarów szkody majątkowej w przypadku wadliwego rozwiązania umowy o pracę w trybie natychmiastowym, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* (6).
- Ostaszewski, W. (2013). Charakter odpowiedzialności uzupełniającej pracodawcy a deliktowy reżim odpowiedzialności cywilnej, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, (6).
- Ostaszewski, W. (2015). *Odpowiedzialność uzupełniająca pracodawcy*, Wydawnictwo Adam Marszałek.
- Piotrowski, W. (2009). Prawo do odszkodowania w świetle norm Kodeksu Pracy i Konstytucji RP. W: Z. Górka (Red.), *Z zagadnień współczesnego prawa pracy. Księga jubileuszowa profesora Henryka Lewandowskiego*, Wydawnictwo Oficyna.
- Raczkowski, M. (2009). Kilka uwag o cywilnej odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* (4).
- Sanetra, W. (2009). Odszkodowanie "cywilne" za wadliwe rozwiązanie umowy o pracę – czyli o poglądach nadal godnych uwagi. W: Z. Niedbała, M. Skąpski (Red.), *Problemy zatrudnienia we współczesnym ustroju pracy. Księga jubileuszowa na 55-lecie pracy naukowej i dydaktycznej Profesora Włodzimierza Piotrowskiego*. Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza.
- Warkalło, W. (1972). *Odpowiedzialność odszkodowawcza funkcje, rodzaje, granice*, PWN.

Dr Wojciech Ostaszewski, adiunkt w Katedrze Prawa Pracy i Polityki Społecznej na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego, członek Centrum Badań nad Prawnymi Aspektami Technologii Blockchain WPiA UW. Radca prawny. Specjalizuje się w związkach między prawem pracy i prawem prywatnym. Autor oraz współautor kilkudziesięciu publikacji z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych.

Dr Wojciech Ostaszewski, assistant professor in the Department of Labour Law and Social Policy at the Faculty of Law and Administration, University of Warsaw; member of the Centre for Research on Legal Aspects of Blockchain Technology at the Faculty of Law and Administration, University of Warsaw; Attorney-at-law. Specialises in the relationship between labour law and private law. Author and co-author of several dozen publications on labour law and social insurance.

Księgarnia internetowa Polskiego Wydawnictwa Ekonomicznego
zaprasza na zakupy **z rabatem 15%**

www.pwe.com.pl

