

2 orzecznictwa Sądu Najwyższego

Dr Eliza Maniewska

Uniwersytet Warszawski

ORCID: 0000-0002-8101-7351

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

Wysokość odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia – najnowsze orzecznictwo

The amount of compensation for unlawful termination of the employment contract by the employer without notice – recent case-law

Streszczenie

Jak wskazuje analiza orzecznictwa, w praktyce zdarzają się (bynajmniej nie tak rzadko, jak mogłoby się wydawać) sytuacje, w których pracownik został bezprawnie zwolniony ze skutkiem natychmiastowym w trakcie biegu złożonego mu wcześniej wypowiedzenia, które także naruszało prawo. Wówczas aktualizuje się problem zbiegu roszczeń odszkodowawczych z obu tych tytułów.

Wydawać by się mogło, że kwestia ta została w orzecznictwie przesądzona, jednak w ocenie autorki, należy na nią spojrzeć z nowej perspektywy z uwagi na argumentację zawartą w wyroku Sądu Najwyższego z 21 czerwca 2022 r., II PSKP 106/21, dotyczącą funkcji odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy za wadliwe wypowiedzenie i rozwiązanie umowy o pracę.

Słowa kluczowe

rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem; rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia; rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron; odpowiedzialność pracodawcy za wadliwe rozwiązanie stosunku pracy

JEL: K31

Abstract

As the analysis of case law shows, in practice there are situations (by no means as rare as it might seem) in which an employee was unlawfully dismissed with immediate effect during the course of the earlier employer's notice, which also violated the law. At the time the problem of the concurrence of claims for damages under both titles is updated.

It would seem that this issue has been settled in the jurisprudence, but in the author's opinion, it should be looked at from a new perspective due to the argumentation contained in the judgment of the Supreme Court of June 21, 2022, II PSKP 106/21, regarding the function of responsibility compensation of the employer for defective notice and termination of the employment contract.

Keywords

termination of employment contract with notice; termination of the employment contract without a position; termination of the employment contract by agreement of the parties; the employer's liability for suspending the termination of the employment relationship

Przypomnijmy, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego oraz stanowiskiem doktryny prawa pracy odnośnie charakteru prawnego odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy za wadliwe wypowiedzenie i rozwiązanie umowy o pracę, odszkodowaniu należnemu pracownikowi od pracodawcy należy przypisać kilka funkcji. Funkcja kompensacyjna tego odszkodowania, choć można ją uznać za podstawową, jest tylko jedną z nich. Obok tej funkcji pełni ono bowiem także funkcje: socjalną (inaczej alimentacyjną), represyjną i odstraszającą (prewencyjną) – por. uchwałę Sądu Najwyższego

z 4 kwietnia 2019 r., III PZP 2/19, OSNP 2019/9/105; LEX/el. 2019, z glosą K. Stępnickiej; OSP 2020/1/7; z glosą T. Nowakowskiego, oraz z glosą A. Tomanka; Piszczek, 2020, s. 32).

Funkcja kompensacyjna polega na naprawieniu poniesionej przez pracownika szkody, która wynika nie tylko z utraty zarobku (wynagrodzenia), który zazwyczaj jest głównym źródłem utrzymania pracownika, ale często również z uszczerbku w sferze dóbr osobistych, oraz późniejszych problemów z podjęciem nowego zatrudnienia. Funkcja socjalna związana jest dostarczeniem pracownikowi środków utrzymania, których został

pozbawiony na skutek wadliwego działania pracodawcy. O funkcji represyjnej można zaś mówić wówczas, gdy obowiązek naprawienia szkody ujmowany jest jako swoista kara majątkowa nakładana na dłużnika. Funkcja prewencyjna sprowadza się natomiast do zapobiegania wyrządzeniu szkód. Należy także podzielić pogląd, że ze względu na niewielki koszt finansowy (szczególnie dla dużych przedsiębiorstw) odszkodowanie nie pełni w istocie funkcji odstraszającej, a pracownikowi nie zapewnia w pełni rekompensaty poniesionego uszczerbku (por.: Mitrus, 2018, VIII. 8.; Latos-Miłkowska, 2016, s. 238; Barzycka-Banaszczyk, 2017, II. 6; Liszcz, 2008, s. 2; Jaśkowski, 2009, s. 2; Prusinowski, 2010, s. 399; Rycak, 2011, s. 2; Kisiel, 2013, s. 27; Tomanek, 2017, s. 29; Szypiński, 2016, s. 519).

W jednym z najnowszych judykatów z omawianego zakresu – wyrok z 21 czerwca 2022 r., II PSKP 106/21, OSNP 2023/15 – Sąd Najwyższy w związku z tym przypomniał również i szczególnie uwypuklił, że odszkodowanie z tytułu wadliwego wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę, pomimo swojej nazwy, nie może być traktowane jako świadczenie odszkodowawcze *sensu stricto*. Przesłanką nabycia prawa do odszkodowania nie jest bowiem wykazanie szkody, lecz wadliwego wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę. Wprowadzenie stosunkowo sztywnego (zryczałtowanego) świadczenia, niezależnego od dowodu na istnienie szkody, wpisuje się w pierwszej kolejności w ochronną funkcję prawa pracy, zwalniając pracownika z wykazywania, iż poniósł szkodę i jaka była jej wielkość. W zdecydowanej większości przypadków szkoda ta rzeczywiście wystąpi. Może ona bowiem mieć charakter zarówno szkody majątkowej (przede wszystkim utracone korzyści), jak i szkody niemajątkowej (krzywdy). Oprócz poważnych napięć psychicznych, wadliwe rozwiązanie stosunku pracy może bowiem naruszać dobra osobiste pracownika, gdyż prowadzi do obniżenia samooceny (godność) oraz sposobu postrzegania przez otoczenie, w szczególności przez współpracowników – dobre imię (por. Pisarczyk, 2002, s. 18). Tym samym, odszkodowanie to, nawet w funkcji kompensacyjnej, dotyczy także wyrównania krzywdy (niemajątkowej).

Zbieżny pogląd był przyjmowany także we wcześniejszym orzecznictwie Sądu Najwyższego (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 17 listopada 1981 r., I PR 91/81, OSNCP 1982/5–6/81; z 19 maja 2009 r., II PK 288/08, OSNP 2011/1–2/8; OSP 2011/7–8/87, z glosą W. Jędrzychowskiej-Jarosz; z 18 sierpnia 2010 r., II PK 28/10, OSNP 2011/23–24/296; OSP 2012/4/37, z glosą A. Drozda; M. P. Pracy 2012/8/442, z glosą M. Bednarz; z 22 czerwca 2010 r., I PK 38/10, OSNP 2011/23–24/290 i z 2 sierpnia 2017 r., II PK 153/16, LEX nr 2376891; patrz też wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 27 listopada 2007 r., SK 18/05, OTK-A 2007/10/128; PiP 2008/12/126, z glosą A. Musiały).

W sprawie II PSKP 106/21, konsekwencją przyjęcia takiego zapatrywania było rozstrzygnięcie prowadzące

do uznania zasadności roszczenia pracownika zwolnionego w trybie natychmiastowym (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.) o odszkodowanie w wysokości 3 miesięcznego wynagrodzenia w miejsce odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za jeden dzień, przyznanego *ad casum* przez Sąd drugiej instancji. Sąd Najwyższy nie zgodził się z argumentacją Sądu drugiej instancji, że zasądzenie odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za jeden dzień uzasadnia fakt, że do zwolnienia pracownika w trybie dyscyplinarnym doszło w dniu poprzedzającym rozwiązanie stosunku pracy na mocy wcześniej zawartego porozumienia stron.

Tym samym w wyroku SN z 21 czerwca 2022 r., II PSKP 106/21, przyjęto, że odszkodowanie przewidziane w art. 56 w związku z art. 58 zdanie pierwsze k.p., nawet w jego funkcji kompensacyjnej, wiąże się z wyrównaniem krzywdy (niemajątkowej). Dotyczy to także rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., na jeden dzień przed jej rozwiązaniem w terminie określonym w porozumieniu zawartym przez strony. Stwierdzenie wadliwego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia uzasadnia więc zasądzenie odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, a nie wynagrodzenia do uzgodnionego przez strony terminu rozwiązania umowy (za jeden dzień).

Niezależnie od rozstrzygnięcia kwestii objętej wskazanym orzeczeniem, zawarta w nim argumentacja stawia pod znakiem zapytania poprawność (pod względem funkcjonalnym i systemowym) przesądzenia przez ustawodawcę w art. 60 k.p., że jeżeli pracodawca rozwiązał umowę o pracę w okresie wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie, a odszkodowanie to przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas do upływu okresu wypowiedzenia. W sytuacji bowiem, gdy wcześniej złożone przez pracodawcę wypowiedzenie zostanie ocenione przez sąd jako wadliwe, zasądzone na rzecz pracownika odszkodowanie (poza sytuacją, gdy w umowie ustalono wyższe odszkodowania) nie będzie mogło być wyższe niż 3 miesięczne wynagrodzenie za pracę. Tym samym odpowiedzialność pracodawcy za podwójne naruszenie prawa przez (wadliwe wypowiedzenie i wadliwe rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia) pod względem represyjnym i prewencyjnym będzie taka sama jak, przy naruszeniu pojedynczym. Należy bowiem wziąć pod uwagę, że Sąd Najwyższy, wypowiadając się odnośnie do zbiegu roszczeń w takich razach przyjmuje, że w razie wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu umów, a następnie niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w okresie wypowiedzenia, pracownikowi przysługuje odszkodowanie z art. 47¹ albo art. 60 k.p. według jego wyboru (tak przykładowo wyroki: z 24 lipca 2001 r., I PK 568/00, OSNP 2003/12/294 oraz z 13 marca 2018 r., I PK 3/17, LEX nr 2508182).

Bibliografia/References

- Barzycka-Banaszczyk, M. (2017). *Odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy*. Warszawa.
- Jaśkowski, K. (2009). Wpływ wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 27 listopada 2007 r. na odpowiedzialność pracodawcy za rozwiązanie umowy o pracę. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, (2).
- Kisiel, P. (2013). Rozwiązanie stosunku pracy ze skutkiem natychmiastowym po wcześniejszym wypowiedzeniu. *Temidium*, (1).
- Liszczyński, T. (2008). Odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy wobec pracownika, cz. 1. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, (12).
- Mitrus, L. (2018). *Wypowiedzenie umowy o pracę z przyczyn dotyczących pracownika*. Warszawa.
- M., Latos Miłkowska, M. (2016). Odszkodowanie z tytułu wadliwego wypowiedzenia i rozwiązania umowy o pracę – o potrzebie zmiany regulacji. *Monitor Prawa Pracy*, (nr 5).
- Pisarczyk, Ł. (2002). Odszkodowanie z tytułu wadliwego wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, (8).
- Piszczek, A. (2020). Dopuszczalność zbiegu pracowniczych roszczeń odszkodowawczych w przypadku niezgodnego z prawem wypowiedzenia i rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, (7). DOI: 10.33226/0032-6186.2020.7.5
- Prusinowski, P. (2010). Zbieg roszczeń o odszkodowanie z tytułu rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę. *Monitor Prawa Pracy*, (8).
- Rycak, A. (2011). Konkurencja roszczeń restytucyjnych i kompensacyjnych z tytułu wadliwego rozwiązania umowy o pracę na tle prawnoporównawczym. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, (10).
- Szypniewski, M. (2016). (Nie)odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy za wadliwe rozwiązanie umowy o pracę. *Monitor Prawa Pracy*, (10).
- Tomanek, A. (2017). Charakter prawny odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy za wadliwe wypowiedzenie i rozwiązanie umowy o pracę. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, (7).

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 Jaśkowskim (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 Jaśkowski (currently retired) – Commentary on the Labour Code, which has 12 editions.



Paweł Bogacz

ZARZĄDZANIE BEZPIECZEŃSTWEM NARODOWYM POLSKI

W prezentowanej monografii autor podejmuje zagadnienia zarządzania w dziedzinie bezpieczeństwa narodowego Polski, rozumianego jako proces zapewniania przez władze RP warunków niezbędnych do współpracy między przemysłem obronnym, siłami zbrojnymi, nauką i polityką. Autor odwołuje się do dorobku podejścia systemowego i teorii podejmowania decyzji. Praca stanowi studium przypadku na przykładzie zastosowań metod wielokryterialnych: AHP, ANP, REMBRANDT, DEMATEL. W badaniu wzięło udział 75 przedstawicieli przemysłu obronnego, sił zbrojnych, nauki, polityki i dyplomacji. Dla każdej z grup badanych opracowano hierarchie czynników, subczynników, wariantów oraz przeprowadzono analizę korzyści, szans, kosztów i ryzyka (BOCR) w odniesieniu do zarządzania w dziedzinie bezpieczeństwa narodowego RP. Respondentami byli eksperci i decydenci, z których część pełni (lub pełniła) najbardziej odpowiedzialne funkcje publiczne.

Książka dostępna na stronie www.pwe.com.pl