

**Dr Eliza Maniewska**

Uniwersytet Warszawski

ORCID: 0000-0002-8101-7351

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

## Uzupełniająca odpowiedzialność pracodawcy (*ex delicto*) z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem — najnowsze orzecznictwo

Supplementary liability of the employer (*ex delicto*) for unlawful termination of an employment contract with notice — the latest jurisprudence

### Streszczenie

Autorka prezentuje ewolucję orzecznictwa Sądu Najwyższego w odniesieniu do dochodzenia przez pracownika uzupełniających roszczeń odszkodowawczych opartych na przepisach kodeksu cywilnego w sytuacji rozwiązania z tym pracownikiem umowy o pracę za wypowiedzeniem bądź bez wypowiedzenia. Na tle dostrzeżonych w nim rozbieżności prezentuje najnowszą wypowiedź Sądu Najwyższego w tym zakresie dotyczącą rozwiązania umowy za wypowiedzeniem.

### Słowa kluczowe

odpowiedzialność deliktowa, rozwiązanie umowy o pracę przez pracodawcę — roszczenia, stosowanie przepisów kodeksu cywilnego do stosunków pracy

### Abstract

The author presents the evolution of the jurisprudence of the Supreme Court in relation to the pursuit of supplementary compensation claims by an employee based on the provisions of the Civil Code in the event of termination of an employment contract with or without notice. Against the background of the discrepancies noticed in it, she presents the latest position of the Supreme Court in this regard, regarding the termination of the contract with notice.

### Keywords

*ex delicto* liability, termination of the employment contract by the employer — claims, application of the provisions of the Civil Code to employment relationship

JEL: K31

Zagadnienie możliwości dochodzenia przez pracownika uzupełniających roszczeń odszkodowawczych opartych na przepisach kodeksu cywilnego w sytuacji rozwiązania z tym pracownikiem umowy o pracę za wypowiedzeniem bądź bez wypowiedzenia jest w orzecznictwie Sądu Najwyższego analizowane od bardzo dawna. Pomimo tego nadal nie jest ono jednak w tym zakresie jednolite.

O ile do 2007 r. Sąd Najwyższy jednolicie przyjmował, że roszczenia pracownika z tytułu wadliwego rozwiązania z nim stosunku pracy przez pracodawcę za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia zostały w sposób wyczerpujący uregulowane w kodeksie pracy (art. 47<sup>1</sup> k.p. i art. 58 k.p.) i brakuje podstaw do sięgania w tym zakresie do przepisów kodeksu cywilnego na podstawie art. 300 k.p., o tyle po wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 27 listopada 2007 r., SK 18/05 (OTK-A 2007/10/128) w orzecznictwie dopuszczono możliwość domagania się przez pracownika zasądzenia od pracodawcy

odszkodowania uzupełniającego na podstawie art. 415 k.c. w związku z art. 300 k.p. (odpowiedzialność deliktowa), przy czym uznano, że taką odpowiedzialność uzasadniałoby (przy spełnieniu pozostałych przesłanek) działanie pracodawcy polegające na zamierzonym (umyślnym) naruszeniu przepisów o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Pracownik miał zaś obowiązek wykazać wszystkie przesłanki odpowiedzialności wynikające z art. 415 k.c. (por. m.in. wyroki SN: z 28 stycznia 2009 r., I PK 135/08, OSNP 2010/15-16/188; z 22 czerwca 2010 r., I PK 38/10, OSNP 2011/23-24/290; z 18 sierpnia 2010 r., II PK 28/10, OSNP 2011/23-24/296 z glosą A. Drozda, OSP 2012/4, s. 240 oraz z glosą M. Bednarz, „Monitor Prawa Pracy”, 2012/8, s. 442; z 4 listopada 2010 r., II PK 112/10, LEX nr 707870; z 1 kwietnia 2011 r., II PK 238/10, LEX nr 898417; z 22 listopada 2012 r., I PK 113/12, LEX nr 1619132; z 13 lipca 2016 r., I PK 216/15, LEX nr 2123249).

Bardziej problematyczna okazała się natomiast kwestia ewentualnej uzupełniającej odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy w związku z naruszeniem przez niego przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę ponad tę, która wynika z art. 47<sup>1</sup> k.p. Istotną rolę odegrała w tym zakresie uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 18 czerwca 2009 r., I PZP 2/09 (OSNP 2010/1-2/1), w której przyjęto, 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 tej uchwały Sąd Najwyższy uznał bowiem, 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. Ponadto 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. Po wypowiedzeniu pracownik nie powinien zaś biernie czekać na wynik sporu, lecz w okresie wypowiedzenia poszukiwać pracy. Poza tym przy analogicznych, limitowanych roszczeniach wynikających z innych przepisów, Trybunał Konstytucyjny uznał przepisy wprowadzające te limity za zgodne z Konstytucją RP (wyroki: z 2 czerwca 2003 r., SK 34/01, OTK-A 2003/6/48 oraz z 18 października 2005 r., SK 48/03, OTK-A 2005/9/101). Choć uchwała dotyczyła bezpośrednio art. 47 k.p., a nie art. 47<sup>1</sup> k.p., to Sąd Najwyższy zawarł w niej stwierdzenie 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. Sąd Najwyższy przyjął, że obowiązujący system ograniczonej odpowiedzialności pracodawcy za wadliwe wypowiedzenie umowy o pracę został oparty na założeniu szybkiego, choć uproszczonego, ale dogodnego dochodzenia przez pracownika roszczeń, tyle że w zakresie i na ogół w ograniczonej (limitowanej), ale pewnej do uzyskania wysokości w przypadkach sądowego stwierdzenia wadliwości dokonanego przez pracodawcę wypowiedzenia umowy o pracę. W tej normatywnej koncepcji zakłada się, że roszczenia wynikające ze stosunku pracy zostały wyczerpująco określone w przepisach prawa pracy, co wyklucza dopuszczalność posilkowego stosowania przepisów kodeksu cywilnego przez niezajdujące w takich sprawach zastosowania odesłanie z art. 300 k.p. Dlate-

go, zdaniem Sądu Najwyższego, przepisy regulujące uprawnienia pracownika z tytułu nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę nie pozostają „w związku z art. 300 k.p.”, ale w opozycji (*a contrario*) do art. 300 k.p. Inne stanowisko wyraził jednak Sąd Najwyższy w wyroku z 7 grudnia 2011 r., II PK 76/11 (LEX nr 1165994), zauważając, że nawet jeśli uznać, iż pracownik, któremu w okresie ochronnym wypowiedziano umowę o pracę, może żądać odszkodowania wyższego niż określone w art. 47<sup>1</sup> k.p., to właściwą podstawą cywilnej uzupełniającej odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy mogłaby być tylko odpowiedzialność deliktowa. Podobnie w wyroku Sądu Najwyższego z 9 października 2012 r., II PK 66/12 (LEX nr 1619680) wyrażono pogląd, zgodnie z którym odpowiedzialność deliktowa pracodawcy (art. 415 k.c.) za wypowiedzenie umowy o pracę 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 (art. 300 k.p.) odpowiedzialność deliktowa pracodawcy musi być ujmowana jako szczególnie wyjątkowa. Analogicznie Sąd Najwyższy wypowiedział się też w wyrokach: z 23 maja 2012 r., I PK 193/11 (LEX nr 1170994) i z 5 kwietnia 2016 r., I PK 104/15 (LEX nr 2044464).

Podzielając ten właśnie kierunek wykładni Sąd Najwyższy w wyroku z 1 marca 2018 r., III PK 18/17 (OSNP 2019/5/51), uznał, że roszczenia z art. 45 i następnych k.p. oraz art. 56 i następnych k.p. wyczerpują problematykę kontraktowej odpowiedzialności odszkodowawczej z racji niezgodnego z przepisami rozwiązania umowy o pracę za lub bez wypowiedzenia, co przemawia za wyłączeniem możliwości stosowania na mocy art. 300 k.p. przepisów kodeksu cywilnego normujących odpowiedzialność za niewykonanie zobowiązań umownych (art. 47<sup>1</sup> i n. k.c.) dla dochodzenia przez zwolnionego pracownika naprawienia dalszej szkody, a przyjęta kwalifikacja niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę za lub bez wypowiedzenia jako nienależytego wykonania zobowiązania nie wyłącza dalszych roszczeń odszkodowawczych opartych na przepisach kodeksu cywilnego regulujących czyny niedozwolone.

W uzasadnieniu tego wyroku Sąd Najwyższy wywiódł, że wyodrębnienie prawa pracy z prawa cywilnego, jako osobnej gałęzi prawa, dotyczyło umownego stosunku prawnego i było podyktowane potrzebą ochrony pracownika jako słabszej strony tego stosunku. Mając jednak na uwadze wszystkie wskazywane w orzecznictwie Trybunału Konstytucyjnego uwarunkowania, które doprowadziły do ustanowienia limitowanych co do wysokości świadczeń odszkodowawczych przysługujących pracownikowi w razie wadliwego rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę, i uznając za słuszną tezę, że zasądzanie na podstawie stosowanych odpowiednio przepisów kodeksu cywilnego o odpowie-

działności kontraktowej dalszych świadczeń z tego tytułu stawiałoby pod znakiem zapytania owo wyodrębnienie prawa pracy od prawa cywilnego, nie można nie zauważać, że kodeks pracy nie normuje odpowiedzialności deliktowej pracodawcy wobec pracownika.

W modelu odpowiedzialności cywilnej przyjętym przez polskiego ustawodawcę możliwy jest zaś zbieg podstaw odpowiedzialności. Zgodnie bowiem z art. 443 k.c. okoliczność, że działanie lub zaniechanie, z którego szkoda wynikła, stanowiło niewykonanie lub nienależyte wykonanie istniejącego uprzednio zobowiązania, nie wyłącza roszczenia o naprawienie szkody z tytułu czynu niedozwolonego (...). Oznacza to, że przyjęta kwalifikacja niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę za lub bez wypowiedzenia jako nienależytego wykonania zobowiązania nie wyłącza roszczeń pracownika opartych na przepisach kodeksu cywilnego regulujących czyny niedozwolone. Pozbawienie pracownika możliwości dochodzenia na gruncie prawa cywilnego naprawienia wyrządzonej mu przez pracodawcę szkody deliktowej stawiałoby pracownika w gorszej sytuacji niż każdego innego uczestnika obrotu prawnego i podważałoby ochronną funkcję prawa pracy. Oznaczałoby bowiem zawężenie odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy dopuszczającego się wobec pracownika czynu niedozwolonego w postaci bezprawnego i zawinionego rozwiązania stosunku pracy tylko do odpowiedzialności kontraktowej i to limitowanej przepisami prawa pracy co do górnej wysokości zasądzonych świadczeń pieniężnych.

W razie bezprawnego rozwiązania umowy o pracę zbieg odpowiedzialności kontraktowej i deliktowej, o którym mowa w art. 443 k.c., będzie — przykładowo — możliwy w przypadku, gdy zakomunikowanie nieprawdziwej przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę narusza dobra osobiste pracownika albo uwłacza jego godności. W takiej sytuacji doktryna i orzecznictwo dopuszczają możliwość dochodzenia przez pracownika ochrony na podstawie zasad ogólnych, to jest art. 23 k.c. i art. 24 k.c. oraz art. 448 k.c. (por. wyrok SN z 16 listopada 2000 r., I PKN 537/00, z glosą H. Szewczyk, „Państwo i Prawo” 2003/4, s. 126–129 oraz postanowienie SN z 13 lutego 2006 r., II PK 282/05, Legalis). Trzeba pamiętać, że działanie w celu wyrządzenia innej osobie szkody — choćby podejmowane w ramach stosunku zobowiązaniowego — zawsze jest kwalifikowane jako delikt (por. uzasadnienie uchwały SN z 7 października 2009 r., III CZP 68/09, OSNC 2010/4/52). Sam ustawodawca — dostrzegając zapewne najczęściej występujące w praktyce naruszenia przepisów regulujących rozwiązanie stosunku pracy, które mają znamiona deliktu — wprowadził do kodeksu pracy rozwiązania gwarantujące pracownikowi uzyskanie pełnego odszkodowania (w tym zadośćuczynienia) w wypadku naruszenia nakazu równego traktowania w zatrudnieniu (dyskryminacja) lub mobbingu. Zgodnie bowiem z art. 18<sup>3d</sup> k.p. osoba, wobec której

pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę. Takiego samego odszkodowania może żądać pracownik, który wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę (art. 94<sup>3</sup> § 4 k.p.).

Dopuszczalności stosowania przepisów kodeksu cywilnego o odpowiedzialności odszkodowawczej z tytułu czynu niedozwolonego nie można zawężyć do rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy bez wypowiedzenia, wyłączając z tej odpowiedzialności szkody wyrządzone wskutek nieuzasadnionego lub sprzecznego z przepisami wypowiedzenia umowy o pracę.

Zarówno wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, jak i odszkodowanie należne pracownikom zwolnionym z pracy w trybie wypowiedzenia są świadczeniami kompensacyjnymi i w tym sensie nie różnią się od analogicznych świadczeń przysługujących w razie wadliwego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Stąd stanowisko zawarte w wyrokach Trybunału Konstytucyjnego w sprawach SK 18/05 i P 46/11, chociaż ma walor normatywny jedynie w relacji do art. 57 § 1 k.p. i art. 58 k.p., zachowuje aktualność także w przypadku przepisów normujących odpowiedzialność pracodawcy za wadliwe wypowiedzenia umowy o pracę, tj. art. 47 k.p. i art. 47<sup>1</sup> k.p.

Sąd Najwyższy w wyroku III PK 18/17 wyjaśnił ponadto, że nie przekonuje prezentowana przez przeciwników odpowiedzialności deliktowej pracodawcy również za wadliwe wypowiedzenia umowy o pracę argumentacja podkreślająca podstawowy charakter rozwiązania stosunku zatrudnienia w tym trybie w odróżnieniu do przewidzianego dla wyjątkowych sytuacji rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. W świetle art. 30 § 1 k.p. oba tryby rozwiązania umowy o pracę mają ustawowe umocowanie. Bezprawność działania podmiotu zatrudniającego jako przesłanka odpowiedzialności odszkodowawczej tak z art. 45 i następnych k.p., jak i art. 56 i następnych k.p. nie polega na zastosowaniu przez pracodawcę nieznanego ustawie sposobu rozwiązania umowy o pracę, lecz na tym, że stosując przewidziany przez kodeks pracy tryb zakończenia stosunku pracy czyni to z naruszeniem obowiązujących w tym zakresie przepisów. Bezprawność ta zostaje potwierdzona wyrokiem przywracającym pracownika do pracy lub zasądzającym na jego rzecz odszkodowanie z kodeksu pracy.

Naganne zachowanie pracodawcy może jednak nie ograniczać się do nienależytego wykonania umowy o pracę (właśnie w zakresie jej rozwiązania), ale może przybrać postać czynu niedozwolonego.

Przyjęcie odpowiedzialności deliktowej pracodawcy za wadliwe rozwiązanie stosunku zatrudnienia wymagałoby wszakże wykazania wszystkich przesłanek cywilnej odpowiedzialności odszkodowawczej, w szczególności szkody, bezprawnego i zawinionego działania lub zaniechania osoby odpowiedzialnej za szkodę oraz normal-

nego związku przyczynowego pomiędzy tym działaniem lub zaniechaniem a powstaniem szkody. Jak zauważono wyżej, w orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że w odniesieniu do przesłanki winy, w zakresie jej elementu określonego jako wina subiektywna, art. 415 k.c. nie różnicuje wprowadzie odpowiedzialności w zależności od rodzaju (stopnia) winy (odpowiedzialność tę uzasadnia nawet brak należytej staranności), jednak w przypadku odpowiedzialności pracodawcy z tytułu wyrządzenia szkody przez sprzeczne z prawem rozwiązanie umowy o pracę (przy spełnieniu pozostałych przesłanek) jedynie działanie pracodawcy polegające na zamierzonym (umyślnym) naruszeniu przepisów o rozwiązywaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Pomijając zróżnicowanie funkcji odszkodowania z kodeksu pracy, odszkodowanie to zawiera w sobie również elementy kompensaty szkody poniesionej przez pracownika w związku z utratą pracy. Skoro tak, to odpowiedzialność wykraczająca poza tę granicę musi znajdować uzasadnienie w szczególnie nagannym zachowaniu pracodawcy, polegającym naумыślnym naruszeniu przez niego norm określających przesłanki rozwiązania umowy o pracę.

To, że także w razie wypowiedzenia umowy o pracę może dojść do popełnienia przez pracodawcę deliktu, przesądził z kolei 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, to jest czyn karalny (wykroczenie przeciwko prawom pracownika).

**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 Jańskowskim (obecnie w stanie spoczynku) — Komentarza do Kodeksu pracy, który doczekał się już 12 wydań.

Należy także podkreślić, że nie każde naruszenie prawa jest równoznaczne z winą w rozumieniu art. 415 k.c., zwłaszcza zaś winą kwalifikowaną jako umyślna. Jak wyjaśnił bowiem Sąd Najwyższy w wyroku z 17 października 2018 r., II PK 174/17 (LEX nr 2565874), pracodawca ma prawo do wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Gdy narusza przepisy o wypowiedzaniu lub rozwiązywaniu umów o pracę, to ponosi odpowiedzialność określoną w kodeksie pracy. Może więc pomylić się w ocenie zasadności rozwiązania umowy o pracę lub naruszyć przepisy o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, a wadliwości te nie są równoznaczne z wyrządzeniem pracownikowi deliktu w rozumieniu art. 415 k.c. Dlatego w aspekcie potencjalnej odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy za naruszenie przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę należy oddzielać winę od naruszenia obowiązku.

W jednym z najnowszych judykatów Sąd Najwyższy w pełni zaaprobował ten właśnie kierunek wykładni. W wyroku z 27 stycznia 2021 r., II PSKP 1/21 (OSNP 2021/11/121), przesądził bowiem, że również pracownik, z którym pracodawca rozwiązał stosunek pracy za wypowiedzeniem, przywrócony następnie do pracy wyrokiem sądu pracy, może skutecznie domagać się na podstawie art. 415 k.c. w związku z art. 300 k.p. uzupełniającego odszkodowania ponad przyznane mu wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy przewidziane w art. 47 k.p., z tym że przesłanką odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy będzie wyłącznie szkoda wyrządzona szczególnie nagannym działaniem pracodawcy polegającym na zamierzonym (umyślnym) naruszeniu przez niego norm określających przesłanki rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem.

**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 Jańkowski (currently retired) — Commentary on the Labour Code, which has 12 editions.