



Sygn. akt I PK 3/17

## **WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 13 marca 2018 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bogusław Cudowski (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Maciej Pacuda

SSN Krzysztof Staryk

w sprawie z powództwa J.O.

przeciwko "C. Polska" Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w likwidacji z siedzibą w W.

o zapłatę,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 13 marca 2018 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w K.

z dnia 8 lipca 2016 r., sygn. akt VII Pa ...16,

**uchyla zaskarżony wyrok w pkt. II i III i w tym zakresie  
przekazuje sprawę do ponownego rozpoznania i orzeczenia o  
kosztach postępowania kasacyjnego Sądowi Okręgowemu w**

**UZASADNIENIE**

Powód domagał się zasądzenia od pozwanej spółki odszkodowania w wysokości 30.000 zł z tytułu nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę, odprawy w wysokości 20.000 zł z tytułu rozwiązania stosunku pracy w ramach zwolnienia grupowego oraz odszkodowania w kwocie 30.000 zł za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Według powoda przyczyny wskazane w oświadczeniach pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę nie są rzeczywiste, a rzeczywistą przyczyną rozwiązania umowy o pracę z powodem jest likwidacja stanowiska pracy powoda związana z procesem likwidacji spółki.

Sąd Rejonowy w K. wyrokiem z 16 września 2015 r. zasądził od pozwanej na rzecz powoda 30.000 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione i niezgodne z przepisami wypowiedzenie umowy o pracę, 20.000 zł tytułem odprawy w związku z rozwiązaniem umowy z przyczyn nie dotyczących pracownika, 23.548 zł tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie (pkt I), w pozostałej części powództwo oddalił (pkt II), rozstrzygając o kosztach procesu (pkt II i IV); nadał wyrokowi w zakresie pkt. I rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 10.000 zł.

Sąd ustalił, że powód był zatrudniony przez pozwaną od 2 marca 2009 r., od 31 marca 2011 r. na stanowisku regionalny konsultant medyczny w dziale ortopedii, na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Zajmował się sprzedażą kwasu hialuronowego pod nazwą S. Ceny sprzedaży były uzależnione do rodzaju klienta; inny cennik obowiązywał dla gabinetów lekarskich, inny dla aptek i dla hurtowni, a inny dla klientów indywidualnych. Regionalni przedstawiciele medyczni byli upoważnieni przez pracodawcę do uzgadniania z klientami (lekarzami) prowadzenia badań z preparatem S. W ramach takich badań klienci wypełniali ankiety dostarczane przez przedstawicieli. Zadeklarowanie udziału w badaniach i przyjęcie druków ankiety nie oznaczało zobowiązania klienta do prowadzenia badań, przeprowadzenia badań w określonej ilości lub jakimkolwiek terminem ich wykonania. Pomiędzy klientem a spółką nie dochodziło do zawarcia zobowiązania na z góry określoną kwotę. Klient mógł przystąpić do badań i w każdym czasie mógł zrezygnować z udziału w badaniu. Klienci wystawiali faktury i rachunki za przeprowadzone badania, zwracając ankiety. Pracownik odbierał ankiety po

zakończeniu badań wraz z wystawioną przez klienta fakturą za cały okres badania. Przeprowadzenie badań przez klienta wiązało się dla pozwanej firmy z wydatkami, a ich wysokość była znana dopiero po zakończeniu badań przez klienta. Pracodawca powoda nie traktował sytuacji, w których pracownik namówił klienta na udział w badaniach, jako zaciągnięcia przez pracownika zobowiązania w imieniu spółki. Sąd ustalił, że sprzedaż produktu klientom indywidualnym była mało opłacalna dla spółki ze względu na koszty zamówień i transportu. W związku z tym kierownik sprzedaży zaproponował, aby obsługa klientów indywidualnych, polegająca na sprzedaży detalicznej produktu firmy dla klientów zamawiających na kwoty poniżej 1.000 zł netto, była realizowana przez pracowników spółki, ale w ramach prowadzonej przez nich indywidualnej działalności gospodarczej. Ówczesny prezes zarządu spółki zaakceptował ten pomysł. Powód podjął działalność w tej formie, o czym poinformował przełożonych. Pozwana zatrudniała 38 pracowników, w tym po 8-9 przedstawicieli medycznych w każdym z trzech działów: ortopedii, okulistyki i medycyny estetycznej. Po przejęciu spółki przez spółkę V. dotychczasowi pracownicy zostali zwolnieni w różny sposób. Zadania przedstawicieli medycznych przejęli pracownicy zatrudnieni w spółce V.. Na dzień 30 października 2014 r. pozwana zatrudniała już tylko ok. 3 pracowników, w tym żadnego handlowca. W czerwcu 2013 r. pozwana zobowiązała pracowników do sporządzenia zestawienia zobowiązań spółki ze wskazaniem okresu, spodziewanych kwot do i po 19 czerwca, nazwisk klientów. Miało to być zestawienie hipotetyczne, dokonane według własnej oceny pracownika, czy, kiedy i ile badań, na jaką kwotę, może wykonać dany lekarz. Część pracowników, w tym powód, nie sporządziła zestawienia, tłumacząc przełożonym, że nie są w stanie przewidzieć czy lekarze w ogóle przystąpili do badań, czy je skończą i ile ich prowadzą. Wskazanie przez nich kwot nie mogło być wiążące, bo dany lekarz mógł oddać nieznaną pracownikowi ilość ankiet z badań, albo nie zrobić żadnych. Powód nie sporządził zestawienia zobowiązań w miesiącu czerwcu, natomiast przesłał do rozliczenia wszystkie dokumenty, które posiadał za miesiąc czerwiec. Powód 2 września 2013 r. zarejestrował działalność gospodarczą, w ramach której zajmował się sprzedażą detaliczną produktu S. Zajmował się sprzedażą produktu klientom indywidualnym, kupując produkt u pozwanego po cenach przeznaczonych dla

gabinetów lekarskich i odsprzedając go klientom zgodnie z wypracowanymi dotychczas u pracodawcy w tym zakresie zasadami. Powód nie zgłosił faktu zarejestrowania działalności gospodarczej nowym przełożonym. W dniu 27 września 2013 r. pozwany wręczył powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem, wskazując jako przyczynę zaciąganie zobowiązań w imieniu spółki bez należytych pełnomocnictw i akceptacji oraz niepoinformowanie o nich w wyznaczonym terminie osób odpowiedzialnych. W oświadczeniu wskazano, że zgodnie z decyzją członka zarządu informację o wszelkich zobowiązaniach finansowych powinny zostać przekazane do 8 sierpnia 2013 r. do służb finansowych i że powód tego polecenia nie wykonał, co spowodowało, że pracodawca we wrześniu został poinformowany o konieczności zapłaty kwoty 51.000 zł. Pismem z 17 października 2013 r., doręczonym powodowi 21 października 2013 r., pracodawca rozwiązał z powodem umowę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych polegającego na działaniu na szkodę pracodawcy, które skutkuje powstaniem szkody majątkowej w mieniu pracodawcy. Pracodawca wskazał, że powód naruszył obowiązujące go regulacje prawne i zobowiązania wynikające z zawartej umowy o pracę w sposób świadomy i celowy przez otwarcie i prowadzenie w okresie zatrudnienia własnej działalności gospodarczej, która w zakresie działalności operacyjnej skierowana była do partnerów handlowych pracodawcy zarówno pod względem produktowym jak i terytorialnym, oraz oferowanie i promocje własnych usług i towaru nabytego od pracodawcy na warunkach nieuprawnionych (po zaniżonych cenach) partnerom handlowym pracodawcy, wprowadzanie w błąd działu sprzedaży poprzez zakup na rzecz własnej działalności gospodarczej produktów pracodawcy po cenach najniższych dedykowanych jedynie dla gabinetów lekarskich, wprowadzanie w błąd partnerów handlowych pracodawcy poprzez oferowanie do odsprzedaży produktów nabytych na rzecz własnej działalności gospodarczej, jako produktów dystrybuowanych przez pracodawcę, przejmowanie partnerów handlowych pracodawcy na rzecz i korzyść własnej działalności gospodarczej, przekazywanie partnerom handlowym pracodawcy negatywnej opinii o pracodawcy. Sąd Rejonowy ustalił, że bezspornym było to, że po przejęciu spółki C. przez spółkę V., zostały rozwiązane stosunki

pracy ze wszystkimi przedstawicielami C., których obowiązki przejęli przedstawiciele V.. W ocenie Sądu roszczenia powoda o odszkodowanie w związku z bezpodstawnym wypowiedzeniem umowy o pracę na czas nieokreślony oraz o odszkodowanie w związku z nieuzasadnionym rozwiązaniem umowy bez wypowiedzenia były zasadne. Przyczyny rozwiązania umów Sąd uznał za nierzeczywiste, stwierdzając, że powód nie dopuścił się uchybień wskazanych przez pracodawcę. Uzasadniało to z kolei zasądzenie na rzecz powoda odszkodowania za niezgodne z przepisami i nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę na podstawie art. 45 k.p., a w wypadku rozwiązania umowy bez wypowiedzenia, dokonanego w czasie biegu okresu wcześniej dokonanego wypowiedzenia, odszkodowania na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. i art. 56 § 1 k.p. w zw. z art. 60 k.p., czyli równowartości wynagrodzenia za okres, o który wypowiedzenie zostało skrócone, to jest za listopad i grudzień oraz 11 dni października. Sąd Rejonowy ocenił, że do powoda mają zastosowanie przepisy ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Wobec tego, oraz oceny przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę oraz rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia jako nierzeczywistych, Sąd stwierdził, że jedyną przyczyną zakończenia stosunku pracy z powodem była likwidacja wszystkich stanowisk pracy przedstawicieli handlowych w przejętej spółce. W konsekwencji, na podstawie art. 10 ww. ustawy Sąd uznał, że powodowi należy się odprawa w wysokości określonej w art. 8 ust. 1 pkt 2 tej ustawy.

Pozwana zaskarżyła wyrok Sądu Rejonowego, zarzucając naruszenie art. 233 § 1 k.p.c., art. 328 § 2 k.p.c., a także naruszenie prawa materialnego przez niewłaściwe zastosowanie przepisów i w konsekwencji ustalenie nieprawidłowej wysokości przyznanych powodowi odszkodowań i odprawy. Według apelującej Sąd błędnie przyjął istnienie prawa do zasądzenia podwójnego odszkodowania, to jest z tytułu wypowiedzenia oraz rozwiązania bez wypowiedzenia tej samej umowy o pracę. Apelująca odwoła się do orzeczenia Sądu Najwyższego z 28 czerwca 2005 r., III PK 44/05, i zawartego w nim stwierdzenia, że nie mają racji sądy, iż w przypadku naruszającego prawo rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w okresie wypowiedzenia dokonanego z naruszeniem przepisów pracownikowi przysługuje

odszkodowanie zarówno przewidziane w art. 45 k.p., jak i w art. 60 k.p. Apelująca stwierdziła, że w razie wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę, a następnie niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w okresie wypowiedzenia, pracownikowi przysługuje odszkodowanie z art. 47<sup>1</sup> k.p. albo art. 60 k.p. według jego wyboru.

Sąd Okręgowy w K. wyrokiem z 8 lipca 2016 r. zmienił wyrok Sądu Rejonowego w ten sposób, że w pkt. I oddalił powództwo o odprawę, w pkt. III zniósł między stronami koszty procesu oraz w pkt. IV obniżył kwotę 3.678 zł do kwoty 2.678 zł (pkt I), w pozostałym zakresie oddalił apelację (pkt II); rozstrzygając o kosztach postępowania apelacyjnego (pkt III). Sąd ocenił, że apelacja okazała się zasadna w zakresie, w jakim odnosi się do ustalenia i oceny sądu, że rozwiązanie z powodem stosunku pracy nastąpiło w okolicznościach i z przyczyn, które uzasadniają wypłacenie powodowi przez pozwanego odprawy, o jakiej mowa w art. 8 i 10 ustawy z dnia 13 grudnia 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Sąd Okręgowy stwierdził brak dowodów na okoliczność, że miały miejsce zaniechania powoda wskazane w opisie przyczyny wypowiedzenia. Ocenił, że wskazana przyczyna wypowiedzenia jest nierzeczywista, a pozwany dokonał wypowiedzenia umowy z naruszeniem art. 30 § 4 k.p. Sąd uznał za zasadne roszczenie powoda o odszkodowanie z art. 45 § 1 k.p. w wysokości ustalonej zgodnie z art. 47<sup>1</sup> k.p., w wypadku powoda stanowiące równowartość wynagrodzenia za trzymiesięczny okres wypowiedzenia. Ocenił, że działalność gospodarcza, która legła u podstaw decyzji pracodawcy o rozwiązaniu z powodem umowy pracę bez wypowiedzenia, została podjęta przez powoda za wiedzą i aprobatą osoby piastującej funkcję właściwego organu pozwanej spółki i z inicjatywy bezpośredniego przełożonego powoda oraz była oceniana jako korzystna dla pracodawcy zanim doszło do zmian właścicielskich w pozwanej spółce. W tym stanie rzeczy zarejestrowanie przez powoda w dniu 2 września 2013 r. działalności gospodarczej, prowadzonej przez niego faktycznie jednoosobowo już od kilku miesięcy za aprobatą i wiedzą pracodawcy, ale bez pisemnego poinformowania nowych przełożonych, nie miało znamion działania na szkodę pracodawcy lub

wbrew jego interesom i nie powinno być ocenione jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Sąd drugiej instancji ocenił, że strona pozwana nie wskazała żadnych wiarygodnych dowodów na okoliczność rzeczywistego naruszenia przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych w postaci opisanej w oświadczeniu z 17 października 2013 r. W konsekwencji Sąd stwierdził, że nie jest możliwe uzasadnione ustalenie, że powód działał na szkodę pracodawcy. Sąd ocenił, że rozwiązanie z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia było bezzasadne. Biorąc to po uwagę oraz art. 56 § 1 k.p., Sąd uznał roszczenie powoda o odszkodowanie, należne w okolicznościach wskazanych w art. 56 § 1 k.p., za zasadne. Sąd drugiej instancji stwierdził, że w związku z rozwiązaniem umowy o pracę za wypowiedzeniem z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów w tym trybie powodowi powinno zostać zasądzone od byłego pracodawcy ustawowe odszkodowanie z art. 45 § 1 k.p. w wysokości nie niższej od wskazanego w art. 47<sup>1</sup> k.p. wynagrodzenia za okres wypowiedzenia oraz że z tytułu dokonanego w okresie wypowiedzenia rozwiązania umowy bez wypowiedzenia bez wykazania jego zasadności powód powinien otrzymać od pracodawcy odszkodowanie z art. 56 § 1 k.p., ustalone zgodnie z zasadą z art. 60 § 2 k.p., czyli równe wysokością wynagrodzeniu należnemu za czas pozostały do upływu okresu wypowiedzenia, który został przerwany. Odnosząc się natomiast do tezy strony pozwanej, że w wypadku powoda możliwe było zasądzenie wyłącznie odszkodowania w wysokości określonej art. 60 § 2 k.p., Sąd stwierdził, że teza ta jest sprzeczna z jednoznaczną treścią tego przepisu. Z treści tego przepisu wynika, że limituje on wyłącznie wysokość odszkodowania przysługującego pracownikowi, który znalazł się w sytuacji określonej w art. 60 § 1 k.p., na skutek dokonanego zgodnie z przepisami wypowiedzenia, a nie wynika, że ogranicza on lub pozbawia pracownika prawa do skutecznej realizacji roszczenia odszkodowawczego, o które wystąpił wcześniej na podstawie art. 45 § 1 k.p., w odwołaniu od wcześniej dokonanego przez pracodawcę, z naruszeniem przepisów lub bezzasadnie, wypowiedzenia umowy. Sąd Okręgowy ocenił, że rozwiązanie stosunku pracy z powodem nie nastąpiło ani w ramach zwolnień grupowych ani wyłącznie z przyczyn nie dotyczących pracownika, wobec czego zasądzenie powodowi odprawy na podstawie art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o

szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników w zw. z art. 10 tej ustawy, uznał za bezpodstawne.

Wyrok Sądu Okręgowego pozwana zaskarżyła w części, to jest w zakresie pkt. II oddalającej apelację pozwaną od wyroku Sądu Rejonowego w K. z 16 września 2015 r. w zakresie zasądzenia na rzecz powoda kwot 30.000 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione i niezgodne z przepisami wypowiedzenie umowy o pracę oraz 23.548 zł tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów w tym trybie; oraz w zakresie pkt. III – rozstrzygnięcia o kosztach procesu za drugą instancję.

Zarzucono naruszenie prawa materialnego, to jest niewłaściwe zastosowanie przepisów o odszkodowaniach i pominięcie zakazu kumulacji art. 45 k.p. i art. 47<sup>1</sup> k.p. w związku z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. i art. 56 § 1 k.p. oraz art. 58 k.p., a mianowicie błędne przyjęcie, że zasadnym jest zasądzenie na rzecz pracownika dwóch odszkodowań zarówno z tytułu wadliwego wypowiedzenia jak i rozwiązania bez wypowiedzenia umowy o pracę, gdy stanowi to podwójną rekompensatę tej samej szkody, a brak jest dostatecznych podstaw do udzielenia w omawianej sytuacji tego typu wyjątkowego przywileju, będącego w rzeczywistości „dodatkowym zarobkiem”, nadto wykracza poza ramy ochronne prawa pracy i nie ma poparcia w obowiązujących regulacjach prawnych.

Skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku co do pkt. II, to jest w części oddalającej apelację pozwaną oraz orzeczenie co do istoty sprawy, to jest zmianę wyroku Sądu pierwszej instancji przez oddalenie powództwa w całości, a ponadto zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu za obie instancje według norm przepisanych, w tym kosztów zastępstwa procesowego, oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego. Ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku co do pkt. II oraz przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania, a ponadto zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu za obie instancje według norm przepisanych oraz kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego.



Powód w odpowiedzi na skargę kasacyjną wniósł o oddalenie skargi kasacyjnej oraz zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna pozwanego okazała się mieć uzasadnione podstawy.

Przedstawione w skardze zarzuty naruszenia prawa materialnego dotyczą w istocie zasadniczego dla rozstrzygnięcia sprawy problemu wzajemnej relacji przepisów art. 45 k.p. oraz art. 60 k.p. Chodzi w tym przypadku o to, czy w razie niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę, a następnie także bezprawnego rozwiązania umowy o pracę w trybie niezwłocznym, pracownikowi przysługują dwa odszkodowania - z art. 47<sup>1</sup> k.p. oraz z art. 60 k.p.

Wstępnie należy stwierdzić, że skarga nie mogła zostać uznana za oczywiście uzasadnioną. Natomiast, choć pozostaje to w sprzeczności z założeniem skarżącego o oczywistości, w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne.

Problem zbiegu powyższych roszczeń odszkodowawczych był bowiem przedmiotem wielu orzeczeń Sądu Najwyższego, jak i wypowiedzi doktryny prawa pracy. W orzecznictwie Sądu Najwyższego, choć nie do końca jednolitym, przyjmuje się, że w razie wypowiedzenia umowy o pracę z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu umów, a następnie niezgodnego z prawem rozwiązania umowy bez wypowiedzenia pracownikowi przysługuje jedno odszkodowanie (zob. np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 lutego 2017 r., II PK 372/15, LEX nr 2269088). Natomiast w doktrynie prezentowane są poglądy przeciwne. Twierdzi się więc, że jeżeli pracodawca podwójnie naruszył przepisy o rozwiązaniu umowy, to powinien również ponieść podwójne konsekwencje. W takiej sytuacji odszkodowanie z art. 60 k.p. nie miałoby charakteru kompensacyjnego ale charakter sankcji za naruszenie prawa przez pracodawcę (np. L. Florek, w: Kodeks pracy. Komentarz, red. tegoż, Warszawa 2011, s. 324).

Ryczałtowe odszkodowania z art. 47<sup>1</sup> k.p. oraz art. 60 k.p. nie mają jednolitego charakteru (zob. P. Prusinowski: Zbieg roszczeń o odszkodowanie z

tytułu rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę, MOPR 2010 nr 8, s. 399). Nie ulega jednak wątpliwości, że pełnią one zarówno funkcję odszkodowawczą (kompensacyjną), jak i represyjną. Podzielając argumenty uzasadnienia wyroku Sądu Najwyższego z dnia 22 lipca 2008 r., II PK 361/07, (LEX nr 500213) należy przyjąć, że odszkodowanie z art. 60 k.p. ma charakter przede wszystkim kompensacyjny. Na tej podstawie można w konsekwencji stwierdzić, że w razie wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę z naruszeniem przepisów, a następnie bezprawnego rozwiązania tej umowy pracownikowi przysługuje jedno odszkodowanie. Skład orzekający w niniejszej sprawie podziela pogląd wyrażony w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 10 lipca 2007 r., I PK 241/06 (OSNP 2008 nr 17-18, poz. 254), iż zasądzenie podwójnego odszkodowania powodowałoby rekompensatę tej samej szkody. Taki zaś przywilej musiałby zostać wyraźnie zagwarantowany w przepisach kodeksu pracy (zob. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 28 czerwca 2005 r., III PK 44/05, OSNP 2006 nr 9-10, poz. 147).

W drugiej kolejności należało odnieść się zatem do podstawy prawnej należnego pracownikowi odszkodowania. Skład orzekający w niniejszej sprawie podziela pogląd wyrażony w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 8 grudnia 2016 r., II PK 264/15 (OSP 2018 nr 1, poz. 8), iż w niektórych wypadkach może dojść do zbiegu roszczeń polegającym na rzeczywistym zbiegu norm. Powstają w takim przypadku co najmniej dwa roszczenia o tym samym przedmiocie, ale prawna możliwość ich realizacji jest tylko jednorazowa. Zaspokojenie jednego z takich roszczeń zaspakaja także i pozostałe.

Mając powyższe na uwadze należało przyjąć, że w razie wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę z naruszeniem przepisów o wypowiedaniu umów, a następnie niezgodnego z prawem rozwiązania umowy bez wypowiedzenia z winy pracownika w okresie wypowiedzenia, pracownikowi przysługuje, według jego wyboru, odszkodowanie z art. 47<sup>1</sup> k.p. albo z art. 60 k.p. Pogląd taki był także zaprezentowany w wyrokach Sądu Najwyższego z dnia 24 lipca 2001 r., I PKN 568/00 (OSNP 2003 nr 12, poz. 294) oraz z dnia 28 czerwca 2005 r., III PK 44/05 (OSNP 2006 nr 9-10, poz. 147).

Należy także zauważyć, że w przypadku oparcia roszczenia o przepis art. 60 k.p. może powstać problem dopuszczalności dochodzenia wyższego roszczenia odszkodowawczego na podstawie przepisów kodeksu cywilnego. Po wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 27 listopada 2007 r., SK 18/05 (Dz.U. z 2007 r., Nr 225, poz. 1672) wyrażane są poglądy, iż wyrok ten jest wiążący tylko w odniesieniu do art. 58 k.p., jednak powinien być brany pod uwagę również w procesie wykładni i stosowania pozostałych przepisów kodeksu pracy dotyczących majątkowych roszczeń pracownika z tytułu bezprawnego rozwiązania stosunku pracy (T. Liszcz: Odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy wobec pracownika – cz. 1, PiZS 2008 nr 12, s. 9, K.W. Baran: Kodeks pracy. Komentarz, red. tegoż, Wolters Kluwer 2016, s. 465).

Z powyższych względów, na podstawie art. 398<sup>15</sup> §1 k.p.c., orzeczono jak w sentencji wyroku.

kc