

Sygn. akt III PZP 2/19

UCHWAŁA

Dnia 4 kwietnia 2019 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jolanta Frańczak (przewodniczący)

SSN Piotr Prusinowski (sprawozdawca)

SSN Romualda Spyt

Protokolant Joanna Porowska

w sprawie z powództwa S. K.

przeciwko Przedsiębiorstwu Wielobranżowemu E. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w K.

o odszkodowanie,

po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 4 kwietnia 2019 r.,

zagadnienia prawnego przekazanego postanowieniem Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w K.

z dnia 20 września 2018 r., sygn. akt VII Pa (...),

"czy art. 60 zd. 1 KP pozbawia prawa do odszkodowania z art. 56 KP pracownika, z którym pracodawca rozwiązał umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów w takim trybie w okresie wypowiedzenia umowy dokonanego wcześniej również z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w trybie wypowiedzenia, w sytuacji gdy pracownik uzyskał z mocy orzeczenia sądu, na podstawie art. 45 KP odszkodowanie z art. 47¹ KP czy tylko ogranicza to prawo w ten sposób, że limituje wysokość odszkodowania do kwoty ustalonej zgodnie ze zd. 2 art. 60 KP".

podjął uchwałę:

w sytuacji, gdy pracodawca wadliwie wypowiedział umowę o pracę, a następnie rozwiązał ją bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów, pracownikowi przysługują roszczenia odszkodowawcze z art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 47¹ k.p. oraz z

art. 56 § 1 k.p. w związku z art. 58 k.p., przy uwzględnieniu, że świadczenia te spełniają funkcję kompensacyjną, a zatem w części albo w całości może dojść do zbiegu roszczeń wykluczającego ich kumulację.

UZASADNIENIE

Postanowieniem z dnia 20 września 2018 r. Sąd Okręgowy w K. zwrócił się do Sądu Najwyższego o rozstrzygnięcie zagadnienia prawnego sprowadzającego się do pytania: czy art. 60 zdanie 1 k.p. pozbawia prawa do odszkodowania z art. 56 k.p. pracownika, z którym pracodawca rozwiązał umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów w takim trybie w okresie wypowiedzenia umowy dokonanego wcześniej również z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w trybie wypowiedzenia, w sytuacji gdy pracownik uzyskał z mocy orzeczenia sądu, na podstawie art. 45 k.p. odszkodowanie z art. 47¹ k.p., czy tylko ogranicza to prawo w ten sposób, że limituje wysokość odszkodowania do kwoty ustalonej zgodnie ze zdaniem drugim art. 60 k.p.

Wątpliwości Sądu Okręgowego zrodziły się na kanwie następującego stanu faktycznego. S. K. i Przedsiębiorstwo Wielobranżowe E. Spółkę z o.o. w K. łączyła od dnia 1 sierpnia 2016 r. umowa o pracę na czas nieokreślony, w ramach której pracownik wykonywał obowiązki prezesa zarządu. Wynagrodzenie ustalono na kwotę 19.000 zł netto. Uchwałą Rady Nadzorczej z dnia 30 listopada 2016 r. powód został odwołany z funkcji prezesa zarządu. Powód i nowy prezes zarządu ustalili, że powód będzie pozostawał do dyspozycji pracodawcy pod telefonem w swoim miejscu zamieszkania. Ostatecznie pozwany zdecydował o złożeniu powodowi oświadczeń woli o wypowiedzeniu umowy o pracę ze skutkiem rozwiązującym na dzień 31 marca 2017 r. oraz o wypowiedzeniu zmieniającym warunki zatrudnienia, zgodnie z którym w okresie od 1 stycznia 2017 r. do końca okresu wypowiedzenia wynagrodzenie powoda miało wynosić 4.000 zł brutto. Powód i nowy prezes uzgodnili, że w dniu 8 grudnia 2016 r. dojdzie do ich spotkania w siedzibie spółki. Powód w godzinach rannych przesłał wiadomość sms, że nie stawi się na spotkanie gdyż czuje się źle. Wobec nieobecności powoda w pracy oświadczenia

zostały przesłane przesyłką kurierską. Powód odebrał obie przesyłki w dniu 8 grudnia 2016 r. W dniu tym korzystał ze zwolnienia lekarskiego. Następnie w dniu 4 stycznia 2017 r. pracodawca sporządził oświadczenie o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia z powodu nieusprawiedliwionego niestawiennictwa w pracy w dniu 7 grudnia 2016 r. i w dniach 2 i 3 stycznia 2017 r. Oświadczenie to zostało doręczone powodowi w dniu 11 stycznia 2017 r. Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda w styczniu 2017 r. wynosiło 4.000 zł, zgodnie z obowiązującymi powoda nowymi warunkami zatrudnienia. Powód nie zaskarżył oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy. Odwołał się jednak od rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem i bez wypowiedzenia.

Wyrokiem z dnia 14 marca 2018 r. Sąd Rejonowy w K. zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 12.650 zł tytułem odszkodowania za wypowiedzenie umowy o pracę z naruszeniem przepisów o wypowiedaniu umów o pracę oraz za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązaniu umów o pracę w tym trybie (pkt I), oddalił powództwo w części ponad kwotę 12.650 zł (pkt II).

W ocenie Sądu pierwszej instancji uzasadnione było zarówno powództwo o odszkodowanie z tytułu wypowiedzenia umowy o pracę z naruszeniem przepisów o wypowiedaniu umów o pracę (z uwagi na naruszenie art. 41 k.p.), jak i powództwo o rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązaniu umów o pracę w tym trybie (nie doszło do wyczerpania przesłanek z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. i naruszono art. 52 § 2 k.p.). W motywach rozstrzygnięcia Sąd Rejonowy wskazał, że wysokość dochodzonego odszkodowania doznaje ograniczenia ze względu na treść art. 60 k.p. Roszczenie odszkodowawcze z art. 47¹ k.p. spełnia funkcję kompensacyjną i zaspokaja roszczenia powoda, wynikające również z niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, dokonanego w okresie wypowiedzenia, uznanego następnie za niezgodne z przepisami prawa. Apelację wywiódł powód, zaskarżając rozstrzygnięcie w części oddalającej powództwo.

Sąd Okręgowy wskazując na występowanie w sprawie istotnego zagadnienia prawnego uznał, że decydujące znaczenie ma relacja zachodząca między art. 47¹ k.p. w związku z art. 45 § 1 k.p. oraz art. 58 zdanie 1 k.p. w związku z art. 56

zdanie 1 k.p. i art. 60 k.p. Podniósł, że w judykaturze i piśmiennictwie nie ma jednolitości poglądów, co do tego, czy w razie niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia w okresie wadliwego wypowiedzenia pracownikowi przysługuje tylko jedno odszkodowanie, a jeżeli tak, to w oparciu o jaką podstawę prawną. Uzasadniając tę tezę odwołał się do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 22 lipca 2008 r., II PK 361/07, w którym stwierdzono, że gdyby zamiarem ustawodawcy było zastosowanie wobec pracodawcy podwójnej sankcji za dwukrotne naruszenie prawa przy rozwiązywaniu z pracownikiem umowy o pracę (za wypowiedzeniem i bez wypowiedzenia) w oderwaniu od kompensacyjnej funkcji odszkodowania, nie ograniczyłby przewidzianego w art. 60 k.p. świadczenia do wysokości wynagrodzenia za czas do upływu okresu wypowiedzenia. W przypadku braku takiego ograniczenia można by rozważać skorzystanie przez pracownika z roszczeń wynikających z dwóch zdarzeń prawnych: raz na podstawie art. 56 § 1 w związku z art. 58 k.p. i drugi raz - na podstawie art. 45 § 1 k.p. Taka możliwość została jednak wyraźnie wyłączona w art. 60 k.p. Skoro celem przewidzianego tym ostatnim przepisem odszkodowania jest wyrównanie (zrekompensowanie) wynagrodzenia utraconego przez pracownika wskutek wcześniejszego niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę, to cel ten zostaje spełniony przez zastosowanie art. 45 § 1 k.p.

W analogicznej konfiguracji zdarzeń Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 13 marca 2018 r., I PK 3/17, wypowiedział nieco inny pogląd. Stwierdził, że w takim przypadku dochodzi 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 zaspokaja także i pozostałe. W konkluzji uznał, 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. 47¹ k.p. albo z art. 60 k.p. Pogląd ten był także reprezentowany w wyrokach Sądu Najwyższego z dnia 24 lipca 2001 r., I PKN 568/00; z dnia 28 czerwca 2005 r., III PK 44/05 i z dnia 10 lipca 2007 r., I PK 241/06.

Jeszcze inaczej wypowiedział się Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 11 lipca 2017 r., I PK 227/16. Wskazał bowiem, że art. 60 k.p. ma zastosowanie, wyłącznie w sytuacji kiedy wypowiedzenie zostało dokonane zgodnie z prawem i było uzasadnione lub nie zostało przez pracownika zakwestionowane w sposób przewidziany prawem, natomiast rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia było wadliwe. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia powoduje wówczas ustanie stosunku pracy przed upływem okresu wypowiedzenia, który jednakże też ustałby z upływem okresu prawidłowo dokonanego wypowiedzenia. Wysokość przewidzianego w tym przepisie odszkodowania nie została powiązana z wynagrodzeniem przysługującym za okres wypowiedzenia, jak w przypadku odszkodowania z tytułu nieuzasadnionego lub bezprawnego wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę, ale została odniesiona do wynagrodzenia, jakie pracownik uzyskiwałby przez czas do upływu bieżącego okresu wypowiedzenia, gdyby pracodawca nie doprowadził bezprawnie do wcześniejszego ustania stosunku pracy. Odszkodowanie z art. 60 k.p. pełni funkcję represyjną, gdyż przysługuje niezależnie od faktycznie poniesionej przez pracownika szkody i jej wysokości, a z drugiej strony przede wszystkim funkcję kompensacyjną polegającą na wyrównaniu szkody poniesionej przez pracownika wskutek wadliwego rozwiązania z nim umowy o pracę, wyrażającej się w utracie wynagrodzenia, jakie pracownik otrzymywałby do czasu upływu obowiązującego go okresu wypowiedzenia, gdyby pracodawca nie rozwiązał z nim wcześniej umowy o pracę bez wypowiedzenia niezgodnie z prawem.

Kontynuując prezentację stanowisk, Sąd Okręgowy zwrócił uwagę, że według poglądów doktryny, jeśli pracodawca podwójnie naruszył przepisy o rozwiązaniu umowy, to powinien również ponieść podwójne konsekwencje. Odszkodowanie z art. 60 k.p. nie ma zatem charakteru kompensacyjnego, ale charakter sankcji za naruszenie prawa przez pracodawcę (L. Florek, w: *Kodeks pracy. Komentarz*, red. L. Florek, Warszawa 2011, s. 324).

Mając na uwadze wskazane wypowiedzi, Sąd odwoławczy uporządkował możliwe opcje interpretacyjne. Wskazał, że pracownik może dochodzić: 1) roszczenia o odszkodowanie z art. 47¹ k.p. w związku z art. 45 § 1 k.p. i z art. 58 zdanie 1 k.p. w związku z art. 56 k.p., 2) roszczenia o odszkodowanie z art. 47¹ k.p.

w związku z 45 § 1 k.p. i z art. 60 k.p., 3) roszczenia według wyboru, to jest odszkodowania z art. 47¹ k.p. albo z art. 60 k.p.

Analizując poszczególne rozwiązania, Sąd Okręgowy zauważył, że literalna wykładnia art. 60 k.p. może sugerować, że w każdym przypadku nieprawidłowego rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia w trakcie trwającego wypowiedzenia umowy o pracę, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za czas do upływu okresu wypowiedzenia z pominięciem roszczeń wynikających z wadliwego wypowiedzenia umowy. Sąd odrzucił jednak to stanowisko. W jego ocenie budzi również wątpliwość pogląd, że pracownik, któremu pracodawca w sposób wadliwy wypowiedział umowę o pracę, a następnie rozwiązał z nim tą umowę bez wypowiedzenia z winy pracownika z naruszeniem obowiązujących w tym zakresie przepisów, może dochodzić tylko jednego z dwóch roszczeń do wyboru, albo odszkodowania z art. 47¹ k.p., albo z art. 60 k.p. Przyjęcie z kolei za prawidłowy pogląd wyrażony w wyroku z 11 lipca 2016 r., I PK 227/16 oznacza, że przepis art. 60 k.p. nie miałby zastosowania w sytuacji, kiedy zarówno wypowiedzenie umowy o pracę zostało uznane za nieuzasadnione lub bezprawne, jak również dokonane w okresie wypowiedzenia rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika zostało uznane za wadliwe. W konsekwencji, należałoby rozważyć, czy pracownik może dochodzić tylko jednego odszkodowania - za naruszenie przepisów prawa bądź nieuzasadnione wypowiedzenie umowy przewidziane w art. 47¹ k.p. czy też ewentualnie również odszkodowania z art. 58 zdanie pierwsze k.p.

Odwołując się do ryczałtowego charakteru odszkodowań, a także towarzyszącej im funkcji represyjnej, Sąd odwoławczy, zasugerował, że skoro Kodeks pracy przewiduje możliwość dochodzenia odszkodowania za wadliwe wypowiedzenie umowy o pracę i za naruszające przepisy prawa rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, to wykładnia przepisów, w następstwie której pracownik może dochodzić tylko jednego z tych roszczeń w przypadku kiedy pracodawca dokonuje obu czynności prawnych w sposób wadliwy, nie może zostać uznana za prawidłową. W ocenie Sądu Okręgowego trafne wydaje się stanowisko, że skoro pracodawca dokonał dwóch czynności prawnych w

sposób naruszający obowiązujące w tym zakresie przepisy o rozwiązaniu umowy, to powinien ponieść również podwójne konsekwencje. Pracownik ma zatem prawo do domagania się odszkodowania, o którym mowa w art. 45 § 1 k.p. w wysokości wskazanej w art. 47¹ k.p., jak również odszkodowania z art. 56 § 1 k.p. w wysokości wskazanej w art. 60 k.p. Ponadto, za prawem do dochodzenia przez pracownika obu roszczeń przemawia okoliczność, że pracownik ma tyle roszczeń, ile przyznaje mu prawo, chyba że przepis wyłącza jedno z nich w przypadku posiadania innego roszczenia. W ocenie Sądu Okręgowego z art. 60 k.p. nie wynika, że ogranicza on lub pozbawia pracownika prawa do skutecznego dochodzenia odszkodowania, o które wystąpił na podstawie art. 45 § 1 k.p., kwestionując wcześniej dokonane przez pracodawcę wypowiedzenie umowy, uznane następnie przez sąd za wadliwe.

Powyższe prowadzi do wniosku, że pracownik, któremu pracodawca najpierw wypowiedział, a następnie rozwiązał z nim ze skutkiem natychmiastowym umowę o pracę, może dochodzić roszczeń określonych zarówno w oddziale 4, jak i oddziale 6 rozdziału II działu drugiego Kodeksu pracy. Za takim rozumieniem art. 60 k.p. przemawia wykładnia systemowa. Skoro przepis ten jest zamieszczony w rozdziale regulującym uprawnienia pracownika w razie niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia, to należy przyjąć, że normuje on uprawnienia wyłącznie z tego tytułu. Zdaniem Sądu Okręgowego żaden przepis Kodeksu pracy nie odbiera pracownikowi prawa do odszkodowania z tytułu wadliwego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, wyłącznie z tego powodu, że pracodawca dokonał tej czynności po wcześniejszym wypowiedzeniu, uznanym także za naruszające obowiązujące w tym zakresie przepisy prawa lub za bezzasadne.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Osnową zagadnienia prawnego jest sytuacja, w której pracodawca dokonał dwóch jednostronnych czynności prawnych zmierzających do rozwiązania umowy o pracę. Najpierw wypowiedział więź prawną, a w trakcie biegu okresu wypowiedzenia rozwiązał ją w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Sąd Okręgowy zastrzegł przy tym, że oba działania były bezprawne. W rozpoznawanej sprawie pracownik dochodził odszkodowania z racji wypowiedzenia umowy o pracę i odszkodowania z tytułu rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Wątpliwości skupiają się zatem na

określeniu roszczeń odszkodowawczych przysługujących pracownikowi. Analiza pytania prowadzi do wniosku, że Sąd drugiej instancji uznaje prawo pracownika do odszkodowania z art. 45 § 1 k.p. (na skutek niezaskarżenia wyroku stało się ono prawomocne), ma jedynie wątpliwości co do wysokości i podstawy prawnej roszczenia odszkodowawczego z uwagi na rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. W tym zakresie przeciwstawia dwie opcje. Pierwsza, polega na pozbawieniu pracownika żądania z art. 56 § 1 k.p. (na co ma wskazywać art. 60 zdanie pierwsze k.p.), druga, ogranicza je do wysokości wskazanej w art. 60 zdanie drugie k.p.

Przechodząc do rozważań szczegółowych, nie sposób pominąć, że poruszona przez Sąd Okręgowy problematyka dotyczy szerszego zjawiska. Aspekt temporalny wpisany w wypowiedzenie umowy o pracę sprawia, że możliwe jest wystąpienie kilku czynności prawnych zmierzających do zakończenia więzi pracowniczej. Każda z nich generuje po stronie pracownika roszczenia, choć może się zdarzyć, że będą one przysługiwać również pracodawcy na podstawie art. 61¹ k.p. Zakładając, że dokonane przez pracodawcę (wyjątkowo pracownika) czynności zmierzające do rozwiązania umowy o pracę były wadliwe, powstaje pytanie, czy w takim przypadku pracownikowi (pracodawcy) będzie przysługiwać tyle roszczeń o odszkodowanie, ile oświadczeń pracodawcy (pracownika) o rozwiązaniu umowy o pracę, czy też taką kumulację należy wykluczyć. Dalsze rozważania należy ograniczyć do sytuacji, w której pracownik domaga się tylko odszkodowań. Możliwe jest zaistnienie następujących stanów faktycznych: - dojdzie do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w okresie trwającego wypowiedzenia umowy o pracę; - wypowiedzenie definitywne umowy o pracę nastąpi w okresie trwającego wypowiedzenia zmieniającego; - wypowiedzenie umowy o pracę ma miejsce w okresie trwającego już wcześniejszego wypowiedzenia umowy.

Przepisy Kodeksu pracy nie udzielają wskazówek czy pracownik ma prawo do kumulacji odszkodowań (a jeśli tak, to na jakich zasadach), czy też przysługuje ma tylko jedno z nich (i według jakiego wyboru). W tym ujęciu staje się jasne, że art. 60 k.p. zawiera rozwiązanie wyjątkowe. Zależność tę dostrzegł Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 23 sierpnia 2005 r., I PK 20/05 (OSNP 2006 nr 13-14, poz. 200). Podkreślił, że do odszkodowania z art. 55 § 1¹ k.p., przysługującego pracownikowi

za rozwiązanie umowy o pracę z uwagi na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków przez pracodawcę, dokonane w okresie wypowiedzenia umowy o pracę, nie stosuje się ograniczenia z art. 60 k.p.

Interesujące wnioski płyną ze spraw, w których wręczono pracownikowi dwa następujące po sobie wypowiedzenia umowy o pracę. Na tym tle pojawił się dodatkowy wątek. Okazało się, że nie jest jasne, czy drugie wypowiedzenie jest w ogóle skuteczne. Wskazując na bezskuteczność czynności prawnej (która nie może doprowadzić do zamierzonego skutku) Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 23 października 1986 r., III PZP 62/86, (OSNCP 1987 nr 10, poz. 156) uznał, że pracownikowi przysługuje tylko jedno odszkodowanie (z racji dokonania pierwszego wypowiedzenia umowy o pracę). Zapatrywanie to było później powtarzane (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 marca 2001 r., I PKN 317/00, OSNAPiUS 2002 nr 24, poz. 597), zostało jednak podważone w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 18 grudnia 2002 r., I PK 49/02, (OSNP 2004 nr 13, poz. 220). W judykacie tym opowiedziano się za skutecznością obu wypowiedzeń. W późniejszych wypowiedziach (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 listopada 2014 r., III PK 11/14, OSNP 2016 nr 6, poz. 68) zastrzeżono jednak, że o zgodności z prawem rozwiązania stosunku pracy decyduje to wypowiedzenie, które wcześniej wywołało skutek rozwiązujący. W rezultacie, mimo, że oba wypowiedzenia zostały uznane za skuteczne, to jednak z punktu widzenia przysługujących pracownikowi roszczeń znaczenie ma tylko to, które doprowadziło do zakończenia zatrudnienia, co też oznacza, że zatrudniony ma prawo tylko do jednego odszkodowania, choćby pracodawca kilkakrotnie składał mu oświadczenie o wypowiedzeniu tej samej umowy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 lipca 2011 r., II PK 12/11, OSNP 2012 nr 17-18, poz. 217).

Przywołanie powyższego wątku miało tylko jeden cel. Okazuje się, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego występuje ugruntowane przekonanie, że roszczenie odszkodowawcze powiązane zostało z wywarciem zamierzonego skutku prawnego. Z tego punktu widzenia wiele wypowiedzeń umowy o pracę nie prowadzi do kumulatywnego zbiegu roszczeń albo kumulacji roszczeń odszkodowawczych, znaczenie ma bowiem efekt w postaci rozwiązania

zobowiązania – ta czynność, która do niego doprowadzi premiowana jest roszczeniem (pogląd ten umownie można nazwać „koncepcją skuteczności”).

W tym miejscu trzeba zasygnalizować, że w orzecznictwie występuje również odmienny punkt widzenia. W wyroku z dnia 20 września 2005 r., II PK 6/05 (OSNP 2006 nr 13-14, poz. 212) Sąd Najwyższy stwierdził, że w razie niezgodnego z prawem wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę w okresie niezgodnego z prawem wypowiedzenia warunków tej umowy, pracownikowi przysługuje odszkodowanie z art. 45 § 1 k.p. w wysokości określonej w art. 47¹ k.p., w związku z każdym z tych wypowiedzeń. Zaprezentowane w tym judykacie zapatrywanie nie opiera się na „koncepcji skuteczności”, wychodzi bowiem z założenia, że każda z dokonanych czynności pracodawcy rodzi samoistne roszczenie, bez względu na to, czy czynność ta doprowadziła do rozwiązania zatrudnienia. W myśl tej koncepcji należy jednak rozważyć czy doszło do zbiegu roszczeń albo do ich kumulacji (zob. A. Dral, *Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 20 września 2005 r., II PK 6/05*, OSP 2007 nr 3, poz. 37 i wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 grudnia 2016 r., II PK 264/15, LEX nr 2188629).

Sumą dotychczasowych rozważań jest spostrzeżenie, że w pierwszej kolejności należy przesądzić wskazaną wcześniej kontrowersję. Przeniesienie „koncepcji skuteczności” na sytuację opisaną przez Sąd Okręgowy prowadziłoby do wniosku, że prawnie doniosłe jest tylko ostatnie zdarzenie, gdyż to ono rozwiąże zobowiązanie, a zatem roszczenie wywodzone z wcześniejszego wypowiedzenia nie może być brane pod uwagę. Aspektem tym kierował się Sąd Najwyższy w wyrokach z dnia 10 lipca 2007 r., I PK 241/06 (OSNP 2008 nr 17-18, poz. 254) i z dnia 16 lutego 2017 r., II PK 372/15, (LEX nr 2269088). Podstawą roszczenia odszkodowawczego w tym wypadku jest art. 56 § 1 k.p. w związku z art. 58 k.p., a zastosowanie ograniczenia z art. 60 k.p. nie ma miejsca, gdyż przepis ten znajduje zastosowanie tylko jeśli uprzednie wypowiedzenie umowy o pracę było zasadne (zgodne z przepisami).

Na tym etapie rozważań należy dostrzec, że rozpoznawany problem prawny kształtowany jest co najmniej dwoma zmiennymi. Po pierwsze, nie jest jasne, czy w opisaney przez Sąd Okręgowy sytuacji dochodzi do zbiegu norm statuujących roszczenia pracownika, po drugie, niejako wtórnie, trzeba przesądzić, czy art. 60

k.p. znajduje zastosowanie do układu zdarzeń, w którym pracodawca wadliwie wypowiedział umowę o pracę, a następnie niezgodnie z przepisami rozwiązuje ją bez wypowiedzenia.

Koncentrując uwagę na pierwszym wątku, należy podkreślić, że w orzecznictwie zdaje się dominować pogląd przeciwny względem „konceptji skuteczności”. W wyroku z dnia 24 lipca 2001 r., I PKN 568/00 (OSNP 2003 nr 12, poz. 294) zaprezentowano stanowisko, że pracownikowi przysługuje alternatywnie roszczenie odszkodowawcze z art. 45 § 1 k.p. albo z art. 60 k.p. Stanowisko to zostało powtórzone w wyroku z dnia 28 czerwca 2005 r., III PK 44/05 (OSNP 2006 nr 9-10, poz. 147) - po przeprowadzeniu bardziej wnikliwej interpretacji - i w wyrokach z dnia 8 maja 2007 r., II PK 277/06 (OSNP 2008 nr 7-8, poz. 103); z dnia 11 września 2007 r., II PK 19/07 (LEX nr 896050); z dnia 22 lipca 2008 r., II PK 361/07 (LEX nr 500213); z dnia 12 września 2008 r., I PK 45/08 (LEX nr 1229821) i z dnia 22 lipca 2009 r., I PK 48/09 (LEX nr 529757). Analizując tę linię orzeczniczą można odnotować pewną rozbieżność. Mianowicie w wyroku z dnia 24 lipca 2001 r. i z dnia 28 czerwca 2005 r. stwierdzono, że pracownik w opisanej sytuacji może domagać się alternatywnie roszczenia z art. 45 § 1 k.p. albo z art. 60 k.p., wedle swojego wyboru. W późniejszych orzeczeniach akcent położono na odszkodowaniu z art. 45 § 1 k.p., co może sugerować, że pracownikowi przysługuje tylko ta podstawa prawna. Skrupulatna analiza uzasadnień wymienionych orzeczeń nie daje podstaw do doszukiwania się rozbieżności. Zamanifestowanie prawa do odszkodowania z art. 45 § 1 k.p. podyktowane było bowiem tylko i wyłącznie tym, że jego wysokość przewyższała żądanie z art. 60 k.p. Sąd Najwyższy w każdym przypadku potwierdzał i akceptował alternatywność roszczeń z obu podstaw prawnych. Sąd odwoławczy powyższą linię orzeczniczą przeciwstawia poglądom zawartym w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 11 lipca 2017 r., I PK 227/16 (OSNP 2018 nr 7, poz. 89). W judykacie tym jednak przedmiotem rozważań nie była relacja zachodząca między roszczeniami odszkodowawczymi z art. 45 § 1 k.p. i art. 60 k.p. Zważywszy na treść żądania, a także stanowisko sądów, sporne pozostawało, czy umowne wydłużenie okresu wypowiedzenia rzutuje na wysokość limitowanego odszkodowania z art. 60 k.p. (alternatywą pozostawało uznanie, że pracownik ma prawo do świadczenia według ustawowych granic). Nie ma zatem podstaw do

uznania, że przywołane rozstrzygnięcie, jak również jego uzasadnienie pozostaje w opozycji względem wcześniej ogłoszonych przez Sąd Najwyższy poglądów.

Nie inaczej jest w przypadku wyroku Sądu Najwyższego z dnia 13 marca 2018 r., I PK 3/17 (LEX nr 2508182). Sąd Okręgowy powołując się na ten werdykt, nie dostrzegł dwóch okoliczności. Po pierwsze, wprawdzie nawiązano w nim do wcześniej prezentowanego stanowiska Sądu Najwyższego, jednak zwrócono uwagę na to, że „w wyjątkowych wypadkach może dojść do zbiegu roszczeń polegających na rzeczywistym zbiegu norm”. W ten sposób odwołano się do stanowiska zaprezentowanego w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 8 grudnia 2016 r., II PK 264/15 (LEX nr 2188629). Po drugie, Sąd Najwyższy uznał za możliwe dochodzenie na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego odszkodowania w kwocie przewyższającej limit z art. 60 k.p. Wyrażenie tych myśli nie zmienia tego, że w omawianym wyroku Sąd Najwyższy opowiedział się za alternatywnym wyborem między odszkodowaniem z art. 45 § 1 k.p. albo z art. 60 k.p.

W tym miejscu podkreślenia wymaga, że we wspomnianym wyroku z dnia 8 grudnia 2016 r., II PK 264/15 Sąd Najwyższy wypowiedział się za odmienną koncepcją, zgodnie z którą w razie wadliwego wypowiedzenia i niezgodnego z przepisami rozwiązania umowy o pracę pracownikowi przysługują dwa żądania, pierwsze z art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 47¹ k.p. i drugie z art. 56 § 1 k.p. w związku z art. 58 k.p., z pominięciem ograniczenia przewidzianego w art. 60 k.p. Nie znaczy to jednak, że zatrudniony może skutecznie realizować oba żądania. Na przeszkodzie stoi bowiem zbieg roszczeń. Zapatrywanie to pozostaje w opozycji do pozostałych wypowiedzi Sądu Najwyższego.

Dokonana prezentacja wyjaśnia, że w orzecznictwie dominuje stanowisko negujące „koncepcję skuteczności”. Problemem jest natomiast to, że w poszczególnych judykatach można spotkać różne podstawy prawne przysługującego roszczenia – 1) art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 47¹ k.p. albo art. 60 k.p., 2) art. 56 § 1 k.p. w związku z art. 58 k.p. albo art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 47¹ k.p. W pierwszym wypadku pracownikowi przysługuje tylko jedno odszkodowanie, w drugim, znaczenie ma relacja zachodząca między zbiegiem roszczeń a ich kumulacją.

Po dokonanej prezentacji trzeba przejść do konkluzji. Stanowisko głoszące, że w przedmiotowej sytuacji pracownikowi przysługują roszczenia z art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 47¹ k.p. albo z art. 60 k.p. dotknięte jest niekonsekwencją. W większości z orzeczeń popierających to zapatrywanie, z jednej strony, głoszone, że art. 60 k.p. obejmuje tylko sytuację, w której doszło do prawidłowego wypowiedzenia umowy o pracę i niezgodnego z przepisami rozwiązania umowy bez wypowiedzenia, z drugiej zaś, akcentowano, że pracownikowi przysługuje jedno z roszczeń, to jest z art. 45 § 1 k.p. albo z art. 60 k.p. Jeśli zważyć, że wyroki te zapadły w stanie faktycznym i prawnym, w którym obie czynności pracodawcy były wadliwe, należy dojść do wniosku, iż wskazane tezy wykluczają się. Nie można bowiem powoływać się na art. 60 k.p. w sytuacji, której on nie obejmuje. Kontrowersji tego rodzaju nie można znaleźć w stanowisku, że pracownik ma roszczenie z art. 56 § 1 k.p. w związku z art. 58 k.p. albo z art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 47¹ k.p. albo z obu tych podstaw. Oznacza to, że teza bazująca na alternatywności roszczeń (z art. 45 § 1 k.p. albo z art. 60 k.p.) jest fałszywa.

Odnosząc się natomiast do „koncepcji skuteczności” trzeba mieć na względzie treść art. 45 § 1 k.p. i art. 56 § 1 k.p. Wynika z nich jasno, że roszczenia pracownika zostały powiązane z "wypowiedzeniem umowy o pracę" i z "rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia". O ile w drugim wypadku można konfigurować prawo do odszkodowania z zakończeniem umowy o pracę, a tyle w pierwszym, założenie to jest problematyczne. Wystarczy wskazać, że zgłoszenie roszczenia ma nastąpić w ciągu dwudziestu jeden dni „od wypowiedzenia” (art. 264 § 1 k.p.), a nie od rozwiązania umowy o pracę. Potwierdza to również art. 44 k.p. stanowiąc, że odwołanie wnosi się od wypowiedzenia umowy o pracę. Zważywszy na tę zależność trudno przypuszczać, że ustawodawca wymagałby zachowania terminu w sytuacji, gdy zgłaszane roszczenie byłoby prawnie niepewne (gdyż w momencie jego składania nie jest jeszcze jasne czy doprowadzi ono do rozwiązania umowy o pracę). Orzekanie o odszkodowaniu z art. 45 § 1 k.p. „w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę jest nieuzasadnione lub narusza przepisy” należy powiązać z rozróżnieniem zawartym w pozostałych przepisach. W art. 30 § 1 k.p. mowa jest o rozwiązaniu umowy o pracę przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu

wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem). Czym innym jest zatem oświadczenie o wypowiedzeniu, a czym innym rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem. Odmiennosc ta znajduje odzwierciedlenie w relacji przyczynowo - skutkowej. Złożenie oświadczenia woli wszczyna proces zmierzający do zakończenia więzi prawnej - zgodnie z art. 32 § 2 k.p. rozwiązanie umowy o pracę następuje z upływem okresu wypowiedzenia. Nie ma wątpliwości, że termin „wypowiedzenie” kojarzony jest z oświadczeniem pracodawcy (impulsem), a nie z rozwiązaniem umowy o pracę (skutkiem). Potwierdza to szereg przepisów – art. 38 § 1 k.p., który mówi o „zamiarze wypowiedzenia” czy art. 39, art. 41, art. 177 § 1 k.p., które zakazują pracodawcy wypowiedzieć umowę o pracę. Mając na uwadze przedstawione wnioski, posługując się *argumentum a completudine*, staje się jasne, że to oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu może zostać przez sąd uznane za nieuzasadnione lub naruszające przepisy, a zatem w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. odszkodowanie przysługuje bez względu na to, czy czynność pracodawcy ostatecznie doprowadzi do rozwiązania umowy o pracę. „Koncepcja skuteczności” nie ma zatem pokrycia w obowiązujących przepisach.

Za takim wnioskiem przemawiają również argumenty funkcjonalne. Powszechnie przyjmuje się, że odszkodowanie z art. 45 § 1 k.p. i art. 56 § 1 k.p. spełnia nie tylko rolę kompensacyjną ale również represyjną. Zależność tę należy powiązać z ryczałtowym modelem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę. Limitowanie jego wysokości pozwala na przesunięcie punktu ciężkości z aspektu kreującego szkodę (którym jest utracenie pracy, a zatem możliwości zarobkowania), na czynność, która prowadzi do zakończenia zobowiązania, choć niekoniecznie do tego skutku doprowadzi.

Przedstawione racje skłaniają do uznania, że w sytuacji, gdy zarówno wypowiedzenie, jak i rozwiązanie umowy o pracę były wadliwe pracownik nabywa prawo do dwóch roszczeń. Inną rzeczą jest, czy może je skutecznie zrealizować. W tym miejscu należy odpowiedzieć na drugi z zakreślonych tematów. Chodzi o to, czy art. 60 k.p. jest miarodajną podstawą prawną w sytuacji, gdy obie czynności pracodawcy (wypowiedzenie i rozwiązanie umowy o pracę) były bezpodstawne.

Skupiając uwagę tylko na językowych regułach wykładni trudno udzielić odpowiedzi przeczącej. W dyspozycji art. 60 k.p. stwierdzono bowiem, że dotyczy

on sytuacji „jeżeli pracodawca rozwiązał umowę o pracę w okresie wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia”. Ze zwrotu tego nie sposób wywnioskować, czy uprzednie wypowiedzenie umowy o pracę ma być prawidłowe, czy też nie (w orzecznictwie nie ma wątpliwości, że art. 60 k.p. ma zastosowanie w pierwszym przypadku – zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 września 2005 r., II PK 305/04, LEX nr 155985). Zapatrywanie zaczyna się zmieniać, jeśli uwzględni się argumenty systemowe. Przepis został umiejscowiony w oddziale 6, rozdziału II, działu drugiego Kodeksu pracy odnoszącego się do uprawnień pracownika w razie niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Znaczy to tyle, że po pierwsze, wyznacza on tylko kontekst związany z rozwiązaniem stosunku pracy bez wypowiedzenia, a po drugie, że jego rolą nie jest rozstrzygnięcie o zbiegu roszczeń odszkodowawczych. Spostrzeżenia te prowadzą do wniosku, że u podstaw kompozycji art. 60 k.p. leży założenie, że wypowiedzenie umowy o pracę było uzasadnione i nie naruszało przepisów (obejmuje też sytuację, gdy to pracownik wypowiedział umowę o pracę – zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 marca 1987 r., I PRN 93/86, LEX nr 497755, albo nie odwołał się on od wypowiedzenia umowy o pracę – wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 lutego 2016 r., III PK 70/15, OSNP 2017 nr 9, poz. 113). Supozycja ta znajduje potwierdzenie w relacji zachodzącej między częściami składowymi komentowanego przepisu. W pierwszym zdaniu przepisu ograniczono katalog roszczeń z art. 56 § 1 k.p., a także zasadę, że pracownik dokonuje wyboru żądania. Zabieg ten byłby dyskusyjny w razie wadliwego wypowiedzenia. Pracownik nie mógłby skutecznie dochodzić restytucji zobowiązania. Kontrowersje tego rodzaju nie występują, jeśli czynność pracodawcy z art. 30 § 1 pkt 2 k.p. nie była wadliwa. W takim wypadku i tak doszłoby do zakończenia umowy, a roszczenie o przywrócenie do pracy z art. 56 § 1 k.p. byłoby bezprzedmiotowe. Druga część art. 60 k.p. limituje wysokość odszkodowania. Jasne jest, że chodzi o odszkodowanie za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia i że ograniczenie to kreuje wyjątek od art. 58 k.p. Tego rodzaju zabieg ma sens tylko przy założeniu, że wypowiedzenie umowy o pracę nie było wadliwe, traci go natomiast w sytuacji przeciwnej. Trudno bowiem znaleźć argumenty za tego rodzaju reglamentowaniem zbiegu roszczeń

odszkodowawczych. Przekaz z art. 60 k.p. układa się zatem w zbieżną całość. Racionowanie rodzaju roszczeń przysługujących pracownikowi i ograniczanie wysokości odszkodowania dyktowane jest tym, że umowa o pracę zmierzała i tak do zakończenia. Takie generalne założenie możliwe jest wyłącznie wówczas, gdy wypowiedzenie wręczone pracownikowi przed natychmiastowym rozwiązaniem umowy o pracę było prawidłowe, a zatem zatrudniony nie może rościć o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne, przywrócenie do pracy, czy alternatywnie o odszkodowanie.

Podsumowując, w rozważanej przez Sąd Okręgowy sytuacji art. 60 k.p. nie może stanowić podstawy rozstrzygnięcia. W konsekwencji nie jest prawidłowa konkluzja, że pracownikowi przysługują alternatywnie roszczenia z art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 47¹ k.p. albo art. 60 k.p. Skoro samo wypowiedzenie umowy o pracę kreuje roszczenie po stronie pracownika (o czym była mowa wcześniej), to nie można również uznać, że przysługuje mu tylko odszkodowanie z art. 56 § 1 k.p. w związku z art. 58 k.p. Pracownik w rozpoznawanym układzie zdarzeń ma zatem prawo żądać odszkodowania z art. 56 § 1 k.p. w związku z art. 58 k.p. albo z art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 47¹ k.p. albo z obu tych podstaw.

W tym miejscu pora na rozwiązanie najtrudniejszej kwestii. Powstaje bowiem pytanie, czy pracownik nabędzie prawo do dwóch odszkodowań (z art. 56 § 1 k.p. w związku z art. 58 k.p. i z art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 47¹ k.p.), czy też uprawnienie to należy ograniczyć z uwagi na kumulatywny zbieg roszczeń, a jeśli tak, to według jakich reguł. Na odpowiedź wpływ mają dwie zmienne.

Pierwsza sprowadza się do spostrzeżenia, że w ujęciu konstrukcyjnym rekompensowanie szkód, na których zbudowano art. 45 § 1 k.p. i art. 56 § 1 k.p. nie pokrywa się ze sobą. Chodzi o to, że w razie bezprawnego wypowiedzenia umowy o pracę pracownik do czasu rozwiązania zobowiązania zachowuje prawo do wynagrodzenia, zatem odszkodowanie dotyczy szkody, która ma powstać po tej dacie - jeśli pracownik nie będzie miał źródła zarobkowania spełni ono jedynie funkcję kompensacyjną, w przeciwnym razie, w części albo w całości zdeterminuje je funkcja represyjna. Układ ten zostaje zaburzony, jeśli dojdzie do rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 k.p. w okresie trwającego wypowiedzenia. Okaże się wówczas, że przyznanie tylko jednego odszkodowania (z art. 56 § 1 k.p.

w związku z art. 58 k.p. albo z art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 47¹ k.p.) sprawi, że pozycja prawna pracownika będzie mniej korzystna niż w sytuacji, w której do spiętrzenia oświadczeń pracodawcy by nie doszło. Chodzi o to, że przy braku rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia pracownik zachowałby prawo do wynagrodzenia do końca okresu wypowiedzenia, a nadto miałby prawo do odszkodowania, które pokrywałoby szkodę za okres po rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem. Gdy dojdzie do rozwiązania umowy bez wypowiedzenia przyznanie jednego zryczałtowanego odszkodowania, bez względu na wybraną podstawę prawną, sprawia natomiast, że będzie ono w części utożsamiane z okresem, za który pracownik zachowałby prawo do wynagrodzenia w okresie wypowiedzenia i w części z okresem przypadającym po hipotetycznym okresie wypowiedzenia. Z punktu widzenia pracownika jego status prawny będzie podobny jak w wypadku zatrudnionego, któremu wręczono niewadliwe wypowiedzenie, a następnie rozwiązano z nim umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów (por. A. Piszczek, *Wadliwe wypowiedzenie umowy o pracę, wadliwe rozwiązanie umowy o pracę ze skutkiem natychmiastowym – uprawnienia pracownika*, MP 2009 nr 18, s. 1014-1017).

Druga zmienna wiąże się z problematyką zbiegu roszczeń. W literaturze prawa pracy zauważa się, że zbieg pracowniczych roszczeń majątkowych występuje, gdy jedno zdarzenie jest przyczyną przynajmniej dwóch lub więcej różnych skutków prawnych, regulowanych różnymi przepisami prawa pracy (A. M. Świątkowski, *Zbieg pracowniczych roszczeń majątkowych*, PiZS 2013 nr 5, s. 2; E. Łętowska, w: *System prawa prywatnego, Prawo cywilne – część ogólna, t. 1*, red. M. Safjan, Warszawa 2007, s. 495). W rozpoznawanym stanie rzeczy tego rodzaju zbieg roszczeń nie występuje. Przyjęcie, że żądanie zasądzenia odszkodowania powiązane zostało z czynnością pracodawcy, zmusza do dostrzegania wielości zdarzeń, choć jednocześnie należy uwzględnić, iż ich skutek jest tożsamy (polega na rozwiązaniu umowy o pracę), ale niekoniecznie miał wystąpić w tej samej dacie. W rezultacie, żądania wywodzone z art. 56 § 1 k.p. w związku z art. 58 k.p. i z art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 47¹ k.p. mogą być poddane ocenie z punktu widzenia kumulacji roszczeń odszkodowawczych, które mają zaspokajać tę samą szkodę, czy też chronić to samo dobro prawne. Optyka tego

rodzaju jest dyskusyjna, co staje się zrozumiałe, jeśli weźmie się pod uwagę, że odszkodowania z art. 45 § 1 k.p. i art. 56 § 1 k.p. mogą spełniać różne funkcje. Aspekt kompensacyjny zniechęca do zasądzenia dwóch odszkodowań (co nie oznacza, że należy poprzestać na jednym odszkodowaniu), zmanifestowanie roli represyjnej, socjalnej (alimentacyjnej), skłania do kumulacji. Dlatego w orzecznictwie konsekwentnie przyjmowano, że pracownik, bez względu na relacje zachodzące między alternatywnymi podstawami prawnymi, ma prawo tylko do jednego odszkodowania, a w literaturze przedmiotu podnosi się, że zatrudnionemu przysługuje tyle roszczeń ile wadliwych czynności pracodawcy (T. Liszcz, *Odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy wobec pracownika – cz. 1*, PiZS 2008 nr 12, s. 7; A. Supernak-Kubańska, *Odszkodowanie z tytułu wadliwego rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę*, Z problematyki Prawa Pracy i Polityki Społecznej 2005 nr 16, s. 66 i n.). Rygoryzm wynikający z wypowiedzi orzeczniczych wynikał głównie z uwzględnienia, że system odszkodowawczy uregulowany w Kodeksie pracy oparty został na metodzie ryczałtowej, a ta przez swój uniwersalizm wprawdzie miała na względzie wyrównanie szkody, jednak niekoniecznie w adekwatnej wysokości. W tym miejscu trzeba wspomnieć, że funkcja represyjna odszkodowania z art. 45 § 1 k.p. i z art. 56 § 1 k.p. ma źródło przede wszystkim w tym, że jednolite taksy odszkodowawcze przekładane na jednostkową sytuację pracownika, który utracił pracę przeszacowują albo nie oszacowują faktycznej szkody. W pierwszym wypadku odszkodowanie tylko w części pełni funkcję kompensacyjną, w pozostałej stanowi swoistą karę za bezprawne rozwiązanie zatrudnienia. Okazuje się zatem, że relacja zachodząca między powszechnym i jednolitym wzorcem z art. 47¹ k.p. i art. 58 k.p. a indywidualną sytuacją pracownika bezprawnie pozbawionego możliwości zarobkowania ma charakter przypadkowy. Zależy zresztą nie tylko od czynników jednostkowych, ale również od aktualnej podaży i popytu na pracę, sytuacji na regionalnym rynku pracy, koniunktury gospodarczej. Zważywszy na wymienione czynniki można zatem głosić, że wadliwe zakończenie umowy o pracę przez pracodawcę (bez względu na to czy prowadziła do niego jedna czy dwie czynności – wypowiedzenie albo wypowiedzenie i rozwiązanie bez wypowiedzenia) powinno być premiowane jednorodnie – zawsze jednym odszkodowaniem. Koncepcja ta

zorientowana jest na odrębny od cywilnoprawnego sposób zaspokajania szkód (który w Kodeksie pracy nadal ma charakter dominujący). Równie przekonujące jest jednak zapatrywanie wychodzące z odmiennego założenia. Ryczałtowe rozliczanie szkody można postrzegać jak wzorzec pragmatyczny, a to oznacza, że nie jest on bezwarunkowy.

W tym miejscu można podnieść, że odszkodowania z art. 45 § 1 k.p. i art. 56 § 1 k.p.c. niekoniecznie chronią to samo dobro prawne. O ile wadliwe wypowiedzenie pozbawia pracownika źródła utrzymania w ogólnie, o tyle wadliwe rozwiązanie umowy o pracę odbiera też zarobek za okres wypowiedzenia. Oznacza to, że czynnik kompensacyjny odszkodowań ukierunkowany jest na nieco inną szkodę (por. Ł. Pisarczyk, *Odszkodowanie z tytułu wadliwego wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę*, PiZS 2002 nr 8, s. 22). Dodać do tego należy, że zarówno rozwiązania umowy o pracę za i bez wypowiedzenia powodują uszczerbek niemajątkowy, który w przypadku zastosowania art. 52 § 1 k.p. jest z reguły bardziej dolegliwy. Zważywszy na wskazane właściwości, po pierwsze, trudne do zrozumienia jest rozróżnienie ryczałtowej wysokości odszkodowania z art. 47¹ k.p. i art. 58 k.p. Okazuje się bowiem, że pracownik, któremu wypowiedziano umowę o pracę, może znaleźć się w korzystniejszej sytuacji prawnej od zatrudnionego, który został zwolniony z pracy w trybie natychmiastowym. Po drugie, poruszając się w granicach realiów ryczałtowych i skomplikowanej zależności między funkcjami odszkodowania należy dążyć do jak najdalej idącej projekcji funkcji kompensacyjnej.

Sumą przeprowadzonych rozważań jest konkluzja, że w przypadku zbiegu roszczeń odszkodowawczych z art. 45 § 1 k.p. i art. 56 § 1 k.p.c. pracownikowi przysługuje nie jedno odszkodowanie, ale tyle roszczeń ile wadliwych czynności dokonał pracodawca. Nie oznacza to bynajmniej, że oba odszkodowania mają zostać zasądzone w pełnej ustawowej (zryczałtowanej) wysokości. Trzeba bowiem uwzględnić czynnik „zbiegowy”, a ten w ramach formuły ryczałtowej warunkowany jest przede wszystkim funkcją kompensacyjną. Chodzi zatem o to, aby zrównać sytuację pracownika, który po wręczeniu wypowiedzenia umowy o pracę otrzymał jej rozwiązanie bez wypowiedzenia z zatrudnionym, któremu pracodawca tylko wadliwie wypowiedział umowę o pracę. Wyznacznik ten determinuje potrzebę

zasądzenia odszkodowania z art. 56 § 1 k.p. w pełnej wysokości określonej w art. 58 k.p., a nadto części odszkodowania z art. 45 § 1 k.p. Przedstawiony punkt widzenia opiera się na założeniu, że w tym wypadku odszkodowanie z art. 45 § 1 k.p. według wartości z art. 47¹ k.p. zaspokaja zarówno stratę wynagrodzenia, które miało przysługiwać do końca okresu wypowiedzenia, jak i szkodę wynikającą z utracenia pracy. Gdyby nie doszło do bezprawnego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia to odszkodowanie z art. 45 § 1 k.p. koncentrowałoby się tylko na tej ostatniej kwestii. Skoro do niego doszło, to racjonalne jest przeorientowanie celu jaki ma spełniać to świadczenie. Nie można jednak pominąć, że w części zaspokajającej szkodę z racji utracenia pracy odszkodowanie z art. 45 § 1 k.p. zbiega się z odszkodowaniem z art. 56 § 1 k.p. Mając na uwadze uwarunkowania wynikające z konstrukcji zbiegu roszczeń (mającej zastosowanie również do odszkodowań określonych ryczałtowo), kierując się aspektem kompensacyjnym, rozsądne jest przyjęcie, że pracownikowi obok odszkodowania z art. 56 § 1 k.p. przysługuje odszkodowanie z art. 45 § 1 k.p. w takiej wysokości, w jakiej na skutek niezgodnego z prawem zastosowania art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pozbawiono go wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Możliwe jest też odwrócenie wskazanej relacji. Pracownik ma prawo do odszkodowania z art. 45 § 1 k.p. w wysokości określonej w art. 47¹ k.p., a dodatkowo do części odszkodowania z art. 56 § 1 k.p., jednak tylko za okres przypadający do końca zakładanego okresu wypowiedzenia. W tym wypadku, w ujęciu kwotowym, okaże się, że roszczenie pracownika odpowiada zapatrywaniu Sądu Okręgowego, który sugerował zastosowanie w rozpoznawanej sytuacji art. 45 § 1 k.p. i art. 60 k.p.

Na koniec należy zwrócić uwagę, że przyjęty punkt widzenia sprawia, iż w pewnych sytuacjach pracownik będzie miał prawo tylko do jednego odszkodowania (zdarzy się tak, gdy rozwiązanie umowy z art. 52 § 1 k.p. nastąpiło w ostatnim dniu wypowiedzenia) albo do dwóch pełnych odszkodowań (jeśli natychmiastowe rozwiązanie umowy o pracę uniemożliwi w całości zrealizowanie okresu wypowiedzenia z art. 36 § 1 k.p., liczonego w tygodniach lub w miesiącach).

Dlatego Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji.

