



Sygn. akt II PSKP 106/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 czerwca 2022 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jolanta Frańczak (przewodniczący)

SSN Józef Iwulski (sprawozdawca)

SSN Krzysztof Rączka

w sprawie z powództwa M. G.
przeciwko A. spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w B.
o odszkodowanie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 21 czerwca 2022 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w W.
z dnia 3 grudnia 2019 r., sygn. akt XXI Pa (...),

**uchyla zaskarżony wyrok w punktach I, III, IV i oddala apelację
oraz zasądza od strony pozwanej na rzecz powoda tytułem
zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego i kasacyjnego kwotę
480 (czterysta osiemset) zł.**

UZASADNIENIE

Pozwem z 13 października 2016 r. M. G. wniósł o zasądzenie od pozwanej A. Sp. z o.o. z siedzibą w W. kwoty 60.900,00 zł tytułem odszkodowania za niezgodne

z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, z odsetkami ustawowymi za opóźnienie.

Wyrokiem z dnia 14 czerwca 2019 r., VII P (...), Sąd Rejonowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w W. zasądził od pozwanej na rzecz powoda tytułem odszkodowania 60.900 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 28 lipca 2017 r. do dnia zapłaty.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że powód był zatrudniony w pozwanej spółce na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od 1 lipca 2012 r., na stanowisku dyrektora generalnego. Zgodnie z porozumieniem stron z dnia 1 stycznia 2013 r. powód miał otrzymywać wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 20.300 zł brutto oraz inne składniki wynagrodzenia, to jest 30% premii półrocznej przy realizacji zleconych celów na poziomie 100%. Z tego tytułu za okres roczny otrzymywał premię uznaniową. Brak było regulacji dotyczących zasad przyznawania tej premii. W dniu 22 kwietnia 2015 r. odbyło się nadzwyczajne zgromadzenie wspólników spółki, w trakcie którego przyznano powodowi premię roczną za wykonanie zadań w 2014 r. w wysokości 32.886 zł. W dniu 26 stycznia 2016 r. odbyło się nadzwyczajne zgromadzenie wspólników pozwanej spółki, w trakcie którego przyznano powodowi premię roczną za wykonanie zadań w 2015 r. w wysokości 53.592 zł. Dnia 9 lutego 2016 r. powód otrzymał od pozwanej premię za 2015 r. w wysokości 43.945 zł. Od premii za lata 2014-2015 nie były odprowadzane składki na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne. Listy płac były podpisywane przez powoda. Premie były przyznawane także w latach wcześniejszych. W tytule przelewu premii z datą realizacji 16 kwietnia 2014 r. jako tytuł przelewu wskazano "premia zarząd". W trakcie zatrudnienia powód korzystał z samochodu służbowego, który mógł być użytkowany jedynie w celach służbowych. Auto miało zamontowany na stałe odbiornik GPS, którego wymontowanie następowało z chwilą rozwiązania z pracownikiem stosunku pracy, jeżeli wyraził on chęć zakupu tego pojazdu.

Powód pozostawał w nieformalnym w związku z matką swojego dziecka – J. B., prowadząc z nią wspólne gospodarstwo domowe. Z uwagi na problemy zdrowotne powoda, przejawiające się w apatii i ciągłym stresie (związanym z pracą), J. B. na początku czerwca 2016 r. umówiła powoda na wizytę lekarską, która miała

mieć miejsce 22 czerwca 2016 r. Dnia 21 czerwca 2016 r. pozwana spółka przedstawiła powodowi porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę, w którego treści wskazano, że: (pkt 1) stosunek pracy zostanie rozwiązany z dniem 30 września 2016 r. na mocy porozumienia stron; (pkt 2) na wniosek pracownika spółka odsprzeda pracownikowi wykorzystywany przez niego sprzęt służbowy oraz samochód służbowy, ustalając cenę na poziomie 50% średniej wartości rynkowej danego sprzętu przy uwzględnieniu jego wieku oraz stopnia zużycia; wartość samochodu ustalono na kwotę 25.000 zł brutto, to jest 50% średniej wartości rynkowej; (pkt 3) pracownik zobowiązuje się wykorzystać cały należny mu urlop wypoczynkowy wraz z urlopem zaległym, poczynawszy od dnia następującego po zawarciu porozumienia, aż do jego całkowitego wykorzystania; (pkt 4) w okresie następującym bezpośrednio po wykorzystaniu przez pracownika całego należnego mu urlopu wypoczynkowego wraz z urlopem zaległym, do dnia rozwiązania stosunku pracy, pracownik będzie zwolniony z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia zasadniczego; zwolnienie to, za uprzednią zgodą pracownika, może być odwołane, gdy po stronie pracodawcy zajdzie potrzeba wykonywania przez pracownika obowiązków pracowniczych lub uzyskania od pracownika informacji dotyczących jego zatrudnienia; (pkt 11) spółka wypłaci pracownikowi rekompensatę w wysokości 50.000 zł brutto w terminie 7 dni od daty rozwiązania stosunku pracy. Dodatkowa rekompensata w wysokości 50.000 zł miała być wypłacona powodowi w związku z zobowiązaniem dotyczącym wykorzystania urlopu wypoczynkowego w okresie do 30 września 2016 r. Po podpisaniu porozumienia powód został poinformowany, że wobec zamiaru wykupu samochodu od pozwanej spółki, może z niego korzystać, jak z prywatnego.

Dnia 22 czerwca 2016 r. powód udał się na wizytę lekarską (uprzednio umówioną) i stwierdzono u niego zaburzenia adaptacyjne. Z uwagi na to rozpoznanie powód był niezdolny do pracy na podstawie następujących po sobie zwolnień lekarskich, wydanych na okresy: od 22 czerwca 2016 r. do 20 lipca 2016 r.; od 21 lipca 2016 r. do 10 sierpnia 2016 r.; od 11 sierpnia 2016 r. do 7 września 2016 r.; od 8 września 2016 r. do 5 października 2016 r.; od 6 października 2016 r. do 2 listopada 2016 r. W zaświadczeniach lekarskich zawarte były wskazania, że "chory może chodzić". W trakcie niezdolności do pracy powód

przyjmował zapisane środki farmakologiczne. Podczas stosowania leków nie było przeciwwskazań do prowadzenia przez niego samochodu, niemniej przez pierwszy tydzień miał obserwować reakcję organizmu. Po zastosowaniu leków u powoda nie pojawiała się reakcja, która uniemożliwiałaby mu prowadzenie pojazdu. Zgodnie z zaleceniami lekarza, powód - w trakcie zwolnień lekarskich - miał wykonywać (w miarę możliwości) czynności dnia codziennego. Powodowi został również zalecony wyjazd w celu odpoczynku. Zalecenia te stanowiły czynniki ułatwiające pacjentowi powrót do zdrowia.

Po podpisaniu porozumienia w dniu 21 czerwca 2016 r. powód kilkakrotnie pojawiał się w miejscu pracy w celu odebrania rzeczy prywatnych, czy rozliczenia z pracodawcą. W czasie niezdolności powoda do pracy podstawowe zakupy do domu dokonywała J. B., korzystając od dnia 23 czerwca 2016 r. z samochodu służbowego. W początkowym okresie niezdolności do pracy powód opuszczał miejsce zamieszkania jedynie sporadycznie, w celu udania się do lekarza. W związku z przedstawianiem przez powoda kolejnych zaświadczeń lekarskich pozwana powzięła wątpliwość odnośnie do prawidłowości wykorzystywania przez niego zwolnień lekarskich. W celu ustalenia tych okoliczności pracodawca postanowił skorzystać z usług firmy detektywistycznej. Obserwacja detektywistyczna miejsca zamieszkania powoda w była prowadzona w okresie od 22 września 2016 r. do 27 września 2016 r. przez firmę detektywistyczną. Po zakończeniu działań detektywistycznych, w oparciu o przedstawiony przez tę firmę raport pozwana postanowiła przeprowadzić kontrolę zgodności wykorzystania przez powoda zwolnienia lekarskiego w miejscu jego zamieszkania. W trakcie tej kontroli 28 września 2016 r. przedstawiono powodowi pytania co do sposobu spędzania przez niego czasu w poszczególnych dniach w trakcie zwolnienia lekarskiego. Powód wyjaśnił, że wykorzystuje zwolnienie lekarskie w celu rehabilitacji - przebywa w domu, a miejsce zamieszkania opuszcza w celu udania się do lekarza, czy dokonania zakupów (w tym leków). Nadto oświadczył, że nie podejmuje jakichkolwiek czynności sprzecznych z celem udzielonego mu zwolnienia lekarskiego, a także nie zdarzyły się sytuacje, w których podejmował czynności mogące przedłużyć okres niezdolności do pracy. Podał również, że nie podejmował żadnej pracy zarobkowej ani żadnej innej pracy obciążającej go fizycznie.

Potwierdził przy tym, że realizuje wskazania lekarskie. Przyznał, że kilka razy (na kilka godzin) odwiedził rodzinę, a także odbywa spacer (zgodnie z zaleceniami lekarza). Oprócz uroczystości rodzinnych lub spotkań towarzyskich nie zdarzały mu się inne wyjazdy. Pozwana postanowiła sprawdzić dane z odbiornika GPS zainstalowanego w samochodzie służbowym powoda, w celu ustalenia, czy poruszał się pojazdem w okresie zwolnienia lekarskiego. W oparciu o te dane ustalono, że w początkowym okresie trwania zwolnienia lekarskiego, samochód służbowy powoda był używany, a następnie odbiornik GPS został wymontowany na prośbę powoda przez dział floty pozwanej.

Mając na uwadze informację o treści raportu detektywistycznego z 28 września 2016 r., protokół kontroli sposobu wykorzystywania przez powoda zwolnienia lekarskiego oraz informację o wykorzystywaniu przez powoda (w trakcie niezdolności do pracy) samochodu służbowego, prezes zarządu pozwanej postanowił o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym. Pismem z dnia 29 września 2016 r. pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.). Jako przyczynę pracodawca wskazał ciężkie naruszenie przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na: 1. wykorzystywaniu zwolnienia lekarskiego w sposób niezgodny z celem tego zwolnienia, w szczególności przez opuszczanie miejsca zamieszkania w celach niezwiązanych z odzyskiwaniem zdolności do pracy, co mogło prowadzić do przedłużania zwolnienia lekarskiego; 2. umyślne podanie nieprawdziwych informacji podczas kontroli prawidłowości wykorzystywania zwolnień lekarskich od pracy przeprowadzonej w dniu 28 września 2016 r. w zakresie sposobu wykorzystywania zwolnień lekarskich, przez oświadczenie osobie kontrolującej, że w dniu 23 września 2016 r. miał wizytę u gastrologa, a następnie zmianę stanowiska i wskazanie, że nie opuszczał w ogóle miejsca zamieszkania w tym dniu, a na końcu ponowną zmianę stanowiska i podanie, że miał wizytę z dzieckiem u pediatry, od którego wrócił około godziny 17. Jednocześnie pozwana stwierdziła, że powyższe oświadczenia nie były zgodne z rzeczywistym stanem rzeczy, bowiem w dniu 23 września 2016 r. powód powrócił samochodem do domu około 19.15 i nie towarzyszyło mu dziecko, a jedynie kobieta. Ponadto z samochodu powód wyjął szereg toreb z zakupami.

Zaświadczenie lekarskie wydane na okres od 8 września 2016 r. do 5 października 2016 r. było przedmiotem kontroli ZUS. Orzeczeniem z dnia 30 września 2016 r. lekarz orzecznik ZUS stwierdził, że zaświadczenie o czasowej niezdolności do pracy jest prawidłowe. Wynagrodzenie miesięczne powoda liczone jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wynosiło 20.300 zł.

W ocenie Sądu Rejonowego powództwo podlegało uwzględnieniu w części dotyczącej odszkodowania. Odwołując się do art. 30 i art. 52 k.p., Sąd Rejonowy wywiódł, że pracodawca dochował ustawowego miesięcznego terminu do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Sąd pierwszej instancji za bezzasadny uznał zarzut powoda dotyczący nieprawidłowej reprezentacji w zakresie złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Sąd Rejonowy uznał, że pozwana w piśmie z 29 września 2016 r. zawarła oświadczenie o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., lecz postawione powodowi zarzuty nie mogły stanowić podstawy rozwiązania umowy o pracę w tym trybie. Zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nie wykazał, aby w czasie niezdolności do pracy powód wykonywał czynności, które były sprzeczne z zaleceniami lekarskimi lub wykorzystywał zwolnienie lekarskie niezgodnie z jego celem, na przykład, aby wykonywał pracę zarobkową. Sąd Rejonowy stwierdził, że w trakcie kontroli prawidłowości wykorzystywania przez powoda zwolnienia lekarskiego, powód co prawda chaotycznie udzielał odpowiedzi na pytania przedstawiciela pracodawcy, jednakże w tym zakresie nie można mu przypisać winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa. W konsekwencji Sąd pierwszej instancji uznał, że pozwana niezasadnie zakwalifikowała zachowanie powoda jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę w trybie, o którym mowa w art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Sąd Rejonowy podkreślił, że zgodnie z art. 56 § 1 k.p. pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. W myśl art. 58 k.p. odszkodowanie, o którym mowa w art. 56, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Jeżeli rozwiązano umowę o pracę, zawartą na czas

określony albo na czas wykonania określonej pracy, odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za 3 miesiące. W ocenie Sądu pierwszej instancji, wbrew twierdzeniom strony pozwanej, nie miał zastosowania art. 60 k.p. Przed rozwiązaniem z powodu stosunku pracy w trybie dyscyplinarnym strony podpisały 21 czerwca 2016 r. "Porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę", zgodnie z którym stosunek pracy powoda miał zostać rozwiązany 30 września 2016 r. na mocy porozumienia stron. Skoro nie doszło do rozwiązania z powodem umowy o pracę za wypowiedzeniem, to nie może mieć zastosowania art. 60 k.p., który dotyczy wyłącznie przypadków, gdy po wypowiedzeniu pracownikowi umowy o pracę dochodzi do rozwiązania umowy bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 k.p.

Wyrokiem z dnia 3 grudnia 2019 r., Pa (...), Sąd Okręgowy - Sąd Pracy w W. zmienił wyrok Sądu Rejonowego w pkt 1 i 3 w ten sposób, że zasądził od pozwanej spółki na rzecz powoda tytułem odszkodowania kwotę 676,66 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 28 lipca 2017 r. do dnia zapłaty, zaś w pozostałym zakresie powództwo oddalił i zniósł wzajemnie koszty procesu między stronami. Sąd Okręgowy uznał za prawidłowe i wszechstronne ustalenia stanowiące podstawę rozstrzygnięcia Sądu Rejonowego. Dlatego też przyjął je za podstawę własnego rozstrzygnięcia, jednakże odmiennie ocenił przesłanki nabycia przez powoda odszkodowania. W ocenie Sądu odwoławczego, Sąd pierwszej instancji słusznie uznał, że dokonane przez pozwaną rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia zostało złożone niezgodnie z prawem ze względu na to, że przyczyny wskazane w oświadczeniu nie stanowiły ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Za zasadny uznał jednak zarzut naruszenia art. 60 k.p. w związku z art. 58 zdanie drugie k.p. (poszerzony o wadliwe zastosowanie art. 56 k.p. w związku z art. 58 zdanie pierwsze k.p.).

Przepis art. 58 zdanie pierwsze k.p. przewiduje odszkodowanie ryczałtowe w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Odszkodowanie to ma na celu zrehabilitowanie pracownikowi, założonej przez ustawodawcę szkody, która wystąpiła wskutek wadliwego zwolnienia z pracy w trybie natychmiastowym. Szkoda ta, zgodnie z zamysłem ustawodawcy jest adekwatnością utraconego zarobku za okres, w trakcie którego stosunek prawny między stronami miał trwać.

Ustawodawca, chociażby w art. 60 k.p., wprost uzależnił wysokość odszkodowania od wynagrodzenia za czas do upływu okresu wypowiedzenia. Jednocześnie Sąd pierwszej instancji trafnie stwierdził, że ze względu na podpisanie zgodnego porozumienia stron z odroczonym skutkiem w postaci rozwiązania stosunku pracy, niemożliwe jest zastosowanie mechanizmu przewidzianego w art. 60 k.p. W ocenie Sądu Okręgowego daje to jednakże podstawę do oceny wysokości odszkodowania ze względu na jego cel, to jest zrekompensowanie szkody poniesionej na skutek niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę, czyli wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać. W konsekwencji Sąd Okręgowy uznał, że szkodą powoda jest utrata wynagrodzenia za jeden dzień ($20.300 : 30 = 676,66$ zł). Stosunek pracowniczy miał bowiem ulec rozwiązaniu jeden dzień po złożeniu powodowi oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia (29 września 2016 r.) na podstawie pkt 1 porozumienia stron (czyli 30 września 2016 r.).

W skardze kasacyjnej powód zaskarżył powyższy wyrok co do pkt I, III i IV w zakresie, w jakim Sąd drugiej instancji zmienił zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego w punkcie 1 i 3. Skarżący podniósł zarzut naruszenia: 1) art. 60 w związku z art. 58 zdanie drugie k.p. oraz art. 56 w związku z art. 58 zdanie pierwsze k.p., przez ich niewłaściwe zastosowanie i uznanie, że odszkodowanie, o którym mowa w art. 58 zdanie pierwsze k.p. ma charakter kompensacyjny i podstawę oceny jego wysokości stanowi okres, do którego umowa o pracę miałaby trwać, gdyby nie została rozwiązana w dniu 29 września 2016 r. z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia w sytuacji, gdy do rozwiązania umowy o pracę na czas nieokreślony bez zachowania okresu wypowiedzenia doszło w okresie po podpisaniu zgodnego porozumienia stron z dnia 21 czerwca 2016 r. z odroczonym skutkiem w postaci rozwiązania stosunku pracy na czas nieokreślony w uzgodnionym w porozumieniu terminie, to jest 30 września 2016 r., podczas gdy prawidłowe zastosowanie przepisów powinno prowadzić do uznania, że powodowi przysługuje ryczałtowe odszkodowanie w wysokości trzykrotności jego wynagrodzenia za określony ustawowo okres wypowiedzenia właściwy ze względu na jego staż pracy i nie ma podstaw do miarkowania tego odszkodowania do wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać na podstawie podpisanego porozumienia.

W ocenie powoda podpisanie porozumienia stron z odroczonym skutkiem w postaci rozwiązania stosunku pracy na czas nieokreślony w uzgodnionym terminie nie spowodowało przekształcenia umowy o pracę w zawartą na czas nieokreślony (w umowę na czas określony), lecz ustanie stosunku pracy w uzgodnionym terminie. Do wysokości odszkodowania - w przypadku rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umowy o pracę w tym trybie w okresie przed uzgodnionym w porozumieniu terminem rozwiązania stosunku pracy na czas nieokreślony - powinien więc mieć zastosowanie art. 58 zdanie pierwsze k.p.

Powód wniósł o zmianę zaskarżonego orzeczenia przez uchylenie punktów I, III i IV zaskarżonego wyroku i oddalenie apelacji w tym zakresie oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwana wniosła o oddalenie skargi oraz zasądzenie kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zarzuty skargi kasacyjnej są uzasadnione. Sąd Okręgowy trafnie uznał niemożność zastosowania mechanizmu przewidzianego w art. 60 k.p., uzależniającego wysokość odszkodowania od wynagrodzenia za czas do upływu okresu wypowiedzenia. Skoro nie doszło do rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem, bowiem strony rozwiązały stosunek pracy na mocy porozumienia z dnia 21 czerwca 2016 r. (z odroczonym skutkiem rozwiązującym), to przywołany przepis nie mógł być stosowany. Sąd drugiej instancji przyjął jednak, że istnieje możliwość ustalenia wysokości odszkodowania z uwzględnieniem celu (funkcji) tego świadczenia, jakim jest zrekompensowanie szkody poniesionej na skutek niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę, to jest ustalenia odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać (być może, że w sposób niewysłowiony Sąd drugiej instancji uznał żądanie wyższego odszkodowania za sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa na podstawie art. 8 k.p.). W konsekwencji Sąd ten przyjął, że szkodą powoda limitującą wysokość odszkodowania, jest utrata

wynagrodzenia za jeden dzień, gdyż stosunek pracy powoda miał ulec rozwiązaniu jeden dzień po złożeniu mu oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia.

Rozstrzygnięcie Sądu Okręgowy oparte jest na błędnym założeniu, że jedynym celem odszkodowania jest spełnienie funkcji kompensacyjnej oraz że - zgodnie z tym celem - powodowi przysługuje wynagrodzenie za czas, do którego miała trwać umowa o pracę. Tymczasem odszkodowanie w wysokości określonej przez Sąd odwoławczy - przewidziane jest w art. 58 zdanie drugie k.p. i dotyczy wyłącznie odszkodowania ustalanego w przypadku - dokonanego z naruszeniem przepisów - rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony. W stanie faktycznym ustalonym w rozpoznawanej sprawie nie doszło tymczasem do przekształcenia umowy zawartej na czas nieokreślony w umowę terminową, a zatem również ten przepis (nawet w drodze analogii) nie mógł mieć zastosowania. Podpisanie porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę w uzgodnionym terminie nie powoduje bowiem zmiany rodzaju umowy o pracę (z umowy na czas nieokreślony w umowę na czas określony), lecz ustanie w uzgodnionym (odroczonym) terminie stosunku pracy. Stąd też przy ustalaniu wysokości odszkodowania w przypadku rozwiązania umowy o pracę dokonanego z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę, które nastąpiło przed uzgodnionym terminem rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, powinien mieć zastosowanie art. 58 zdanie pierwsze k.p., czyli odszkodowanie, o którym mowa w art. 56 k.p., powinno przysługiwać w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia (w przypadku powoda okres wynoszący 3 miesiące).

Sąd drugiej instancji uznał, że podstawą ustalenia wysokości odszkodowania jest wynagrodzenie za jeden dzień, który pozostał do rozwiązania umowy o pracę w uzgodnionym terminie, gdyż wówczas spełniona jest funkcja kompensacyjna tego odszkodowania. Jednakże należy podkreślić, że funkcja ta nie jest jedyną (choć można ją uznać za podstawową; por. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 4 kwietnia 2019 r., III PZP 2/19, OSNP 2019 nr 9, poz. 105; LEX/el. 2019, z glosą K. Stępnickiej; OSP 2020 nr 1, poz. 7, z glosą T. Nowakowskiego, oraz z glosą A. Tomanka; A. Piszczek: Dopuszczalność zbiegu pracowniczych roszczeń odszkodowawczych w przypadku niezgodnego z prawem wypowiedzenia i

rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, PiZS 2020 nr 7, s. 32). W piśmiennictwie ugruntowany jest pogląd, że odszkodowanie z art. 56 (art. 58) k.p. spełnia nie tylko funkcję kompensacyjną, ale także funkcję socjalną (inaczej alimentacyjną), represyjną i odstraszającą (prewencyjną). Wspomniana 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 na uszczerbku w sferze dóbr osobistych, oraz późniejszych problemach z podjęciem nowego zatrudnienia. Funkcja socjalna związana jest dostarczeniem pracownikowi środków utrzymania, których został pozbawiony na skutek wadliwego działania pracodawcy. O funkcji represyjnej można mówić wówczas, gdy obowiązek naprawienia szkody ujmowany jest jako swoista kara majątkowa nakładana na dłużnika. Funkcja prewencyjna sprowadza się natomiast do zapobiegania wyrządzaniu 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 (zob. L. Mitrus: Wypowiedzenie umowy o pracę z przyczyn dotyczących pracownika, Warszawa 2018, Rozdział VIII. Sądowa kontrola wypowiedzenia umowy o pracę. 8. Problem efektywności sądowej kontroli wypowiedzenia umowy o pracę; M. Latos Miłkowska: Odszkodowanie z tytułu wadliwego wypowiedzenia i rozwiązania umowy o pracę - o potrzebie zmiany regulacji, Monitor Prawa Pracy 2016 nr 5, s. 238; M. Barzycka-Banaszczyk: Odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy, Warszawa 2017, Rozdział II. Odpowiedzialność odszkodowawcza w prawie pracy. § 6. Funkcje odpowiedzialności odszkodowawczej; a także T. Liszcz: Odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy wobec pracownika, cz. 1, PiZS 2008 nr 12, s. 2; K. Jaśkowski: Wpływ wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 27 listopada 2007 r. na odpowiedzialność pracodawcy za rozwiązanie umowy o pracę, PiZS 2009 nr 2, s. 2; P. Prusinowski: Zbieg roszczeń o odszkodowanie z tytułu rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę, Monitor Prawa Pracy 2010 nr 8, s. 399; A. Rycak: Konkurencja roszczeń restytucyjnych i kompensacyjnych z tytułu wadliwego rozwiązania umowy o pracę na tle prawnoporównawczym, PiZS 2011 nr 10, s. 2; P. Kisiel: Rozwiązanie stosunku pracy ze skutkiem natychmiastowym po

wcześniejszym wypowiedzeniu, Temidium 2013 nr 1, s. 27; S. Koczur: Prawnopracowniczy status członka zarządu spółki kapitałowej w kontekście dwoistości norm prawa pracy i prawa handlowego, Kraków 2015, s. 177; R. Badowiec: Roszczenia pracowników w razie niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, Pracownik i Pracodawca 2015 nr 1, s. 83; P. Prusinowski: Odpowiedzialność pracodawcy i pracownika w razie rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 55 § 1[1] k.p., Monitor Prawa Pracy 2015 nr 12, s. 622; A. Dral: Rozdział 13 Roszczenia związane z ustaniem umownego stosunku pracy [w:] System prawa pracy. Tom II. Indywidualne prawo pracy. Część ogólna, pod. red. K.W. Barana i G. Goździewicza, Warszawa 2017; E. Maniewska: Charakter prawny roszczenia odszkodowawczego z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy przez pracownika [w:] Studia i analizy Sądu Najwyższego. Przegląd Orzecznictwa za rok 2016, pod red. J. Kosonogi, Warszawa 2017, s. 244; A. Tomanek: Charakter prawny odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy za wadliwe wypowiedzenie i rozwiązanie umowy o pracę, PiZS 2017 nr 7, s. 29; K. Sakowska: Jednostronna zmiana treści stosunku pracy, Białystok 2018, s. 230-232; M. Szypniewski: (Nie)odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy za wadliwe rozwiązanie umowy o pracę, Monitor Prawa Pracy 2016 nr 10, s. 519; B. Bury: Dopuszczalność dochodzenia przez pracownika roszczeń uzupełniających w przypadku rozwiązania umowy o pracę, Radca Prawny-Zeszyty naukowe 2019 nr 2, s. 33).

Warto jeszcze raz podnieść, że odszkodowanie z art. 58 k.p., nawet w funkcji kompensacyjnej, dotyczy także wyrównania krzywdy (niemajątkowej). 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 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 (Ł. Pisarczyk: Odszkodowanie z tytułu wadliwego wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę, PiZS 2002 nr 8, s. 18).

Powyższe poglądy są także potwierdzane w orzecznictwie Sądu Najwyższego, który przyjmuje, że odszkodowanie przewidziane w art. 58 k.p. przysługuje w wysokości wynagrodzenia za ustawowy okres wypowiedzenia, chyba że strony przewidziały przyznanie odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za umownie wydłużony okres wypowiedzenia (wówczas może być to kwestionowane na podstawie art. 8 k.p.; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 stycznia 2004 r., I PK 203/03, OSNP 2004 nr 22, poz. 386). Sąd Najwyższy zwraca uwagę, że odszkodowanie z tytułu wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia nie może być traktowane jako świadczenie odszkodowawcze sensu stricto. Tytułem do uzyskania odszkodowania nie jest bowiem wykazanie szkody przez pracownika, ale wykazanie wadliwego rozwiązania stosunku pracy lub rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy. Oznacza to z jednej strony, że ustawodawca a priori zakłada powstanie szkody w związku z tymi zdarzeniami (stąd też obowiązkiem pracodawcy jest jej zryczałtowana kompensacja), a z drugiej strony, że świadczenie odszkodowawcze przysługuje pracownikowi niezależnie od wykazania przez niego poniesienia szkody i jej wysokości, w czym wyraża się funkcja represyjna tego świadczenia (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 17 listopada 1981 r., I PR 91/81, OSNCP 1982 nr 5-6, poz. 81; z dnia 19 maja 2009 r., II PK 288/08, OSNP 2011 nr 1-2, poz. 8; OSP 2011 nr 7-8, poz. 87, z glosą W. Jędrychowskiej-Jarosz; z dnia 18 sierpnia 2010 r., II PK 28/10, OSNP 2011 nr 23-24, poz. 296; OSP 2012 nr 4, poz. 37, z glosą A. Drozda; Monitor Prawa Pracy 2012 nr 8, s. 442, z glosą M. Bednarz; z dnia 22 czerwca 2010 r., I PK 38/10, OSNP 2011 nr 23-24, poz. 290 i z dnia 2 sierpnia 2017 r., II PK 153/16, LEX nr 2376891; patrz też wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 27

listopada 2007 r., SK 18/05, Dz.U. Nr 225, poz. 1672; OTK-A nr 10. poz. 128; PiP 2008 nr 12, s. 126, z glosą A. Musiały; Internet 2008, z glosą T.M. Nycza).

Powyższe rozważania prowadzą do wniosku, że odszkodowanie przewidziane w art. 58 k.p., nawet w jego funkcji kompensacyjnej, wiąże się również z wyrównaniem krzywdy (niemajątkowej). W rozpoznawanej sprawie dotyczy to w szczególności rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., na jeden dzień przed rozwiązaniem umowy w terminie określonym w zawartym przez strony porozumieniu. A zatem stwierdzenie wadliwego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno uzasadniać zasądzenie odszkodowania w wysokości określonej w art. 58 zdanie pierwsze k.p. w związku z art. 56 k.p.

Biorąc to pod uwagę Sąd Najwyższy w oparciu o art. 398¹⁶ oraz art. 98 § 1 k.p.c. orzekł jak w sentencji.