

RENATA BADOWIEC

Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu

r.bad@onet.pl

Roszczenia pracowników w razie niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia

Claims of employees in case of the unlawful termination of an employment contract without notice

Streszczenie. W artykule została przedstawiona analiza roszczeń przysługujących pracownikom w razie niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. W takich sytuacjach pracownicy mają możliwość powrotu do pracy, otrzymania wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy lub odszkodowania (w przypadku stwierdzenia przez sąd, że orzeczenie przywrócenia do pracy jest niecelowe albo niemożliwe). Ostatnie z roszczeń jest również możliwe do spełnienia, gdy pracownik nie chce odzyskać bezprawnie utraconego stanowiska pracy. W opracowaniu została ponadto dokonana analiza wyroku Trybunału Konstytucyjnego, zgodnie z którym art. 58 kodeksu pracy nie jest zgodny z przepisami Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej.

Słowa kluczowe: zwolnienie z pracy; roszczenia pracowników; przywrócenie do pracy, odszkodowanie.

Abstract. The article is an analysis of claims due to employees in the event of unlawful termination of employment contract without notice. In such cases, employees have the opportunity to return to work, remuneration for the time being out of work or compensation (in the case of a finding by the court that the decision to restore to work is impractical or impossible). The last of the claims is also possible to meet, when the employee doesn't want to regain an unlawfully lost job. The article is beyond that an analysis of the judgment of the Constitutional Court which says that the article 58 of Labour Code is not consistent with the regulations of Constitution of the Republic of Poland.

Keywords: dismissal from work; claims of employees; reinstating to work; the compensation.

1. Wprowadzenie

Celem niniejszego opracowania jest zaprezentowanie roszczeń, które przysługują pracownikom w przypadku niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. W artykule szczególna uwaga zostanie poświęcona roszczeniu przysługującemu pracownikowi w razie niezgodnego z prawem rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, jakim jest odszkodowanie. W związku z tym przywołany zostanie również wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 17 listopada 2007 r., który odnosi się do tego problemu.

Na wstępie należy zauważyć, że pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika albo z przyczyn niezawinionych przez pracownika, naruszając w ten sposób przepisy prawa. Pracownikom zwolnionym niezgodnie z prawem ustawodawca przyznaje jednak określone uprawnienia.

W związku z powyższym stwierdzeniem należy wskazać, iż w art. 53 k.p. zostały uregulowane przypadki rozwiązania umowy bez wypowiedzenia przez pracodawcę z przyczyn niezawinionych przez pracownika. Artykuł 52 §1 k.p. reguluje natomiast możliwość rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, które określane jest mianem zwolnienia dyscyplinarnego. Może ono nastąpić w trzech przypadkach: kiedy doszło do ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych, popełnienia przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem lub doszło do zawinionej przez pracownika utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku¹.

2. Wybór roszczenia

W pewnych sytuacjach dochodzi do naruszenia przepisów kodeksu pracy przez pracodawcę. Następuje to, gdy pracodawca rozwiązuje umowę o pracę bez wypowiedzenia niezgodnie z prawem. Wówczas zwolnionemu dyscyplinarnie pracownikowi przysługują pewne roszczenia. Może on zażądać przywrócenia do pracy albo odszkodowania².

Podstawą odwołania pracownika od dokonanej przez pracodawcę czynności prawnej jest naruszenie przepisów regulujących rozwiązanie umów o pracę bez wypowiedzenia.

W takich sytuacjach odpowiednio stosuje się art. 45 §2 i 3 k.p. określające przypadki, w których sąd może w miejsce przywrócenia do pracy zasądzić odszkodowanie³. W przypadku pracowników, którzy nie podlegają szczególnej ochronie przed rozwiązaniem stosunku pracy, stosuje się art. 45 § 2 k.p. Na podstawie tego przepisu sąd może zasądzić odszkodowanie, gdy przywrócenie jest niemożliwe lub niecelowe. Art. 8 k.p. daje natomiast możliwość oddalenia powództwa pracownika w całości, jeżeli sąd uzna, że żądania pracownika nie są zgodne ze społeczno – gospodarczym przeznaczeniem prawa lub zasadami współżycia społecznego. W przypadku, kiedy sąd orzeka w przedmiocie żądania

¹ Zob. art. 52 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz. U. z 2014 r. poz. 1502).

² Zob. art. 56 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz. U. z 2014 r. poz. 1502).

³ K. Jaśkowski, *Meritum Prawo pracy 2014*, s. 1130.

przywrócenia do pracy zgłoszonego przez pracownika podlegającego szczególnej ochronie, mimo wyłączenia możliwości stosowania wobec nich art. 45 §2 k.p. (wynika to z art. 45 §3 w związku z art. 56 §2 k.p.), możliwe jest przyjęcie takiego samego rozwiązania jak w przypadku pracowników, którzy nie podlegają szczególnej ochronie przed rozwiązaniem stosunku pracy⁴.

3. Roszczenie o przywrócenie do pracy i roszczenie o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy

Artykuł 57 k.p. reguluje instytucję przywrócenia pracownika do pracy. W zależności od tego, czy okres wypowiedzenia jeszcze trwa, czy też uległ już zakończeniu, sąd orzeka, że wypowiedzenie pracy jest bezskuteczne lub przywraca pracownika do pracy na poprzednich warunkach. Istotnym jest wskazanie, że bezprawne wypowiedzenie jest czynnością skuteczną i powoduje rozpoczęcie biegu okresu wypowiedzenia. Orzeczenie dotyczące bezskuteczności, które zostało wydane jeszcze przed końcem okresu wypowiedzenia i posiada charakter konstytutywny, uniemożliwia dalszy bieg tego okresu. Orzeczenie przywracające do pracy pracownika powoduje, że stosunek ulega restytucji i trwa nadal bez potrzeby zawarcia nowej umowy. Również to rozstrzygnięcie sądu ma charakter konstytutywny, znosi skutek wypowiedzenia w postaci stosunku pracy oraz uzdrawia wcześniej istniejący stosunek prawny między stronami. Nie następuje to jednak w momencie uprawomocnienia się orzeczenia przywracającego pracownika do pracy, lecz zgodnie z art. 48 §1 k.p., po zgłoszeniu przez pracownika gotowości niezwłocznego podjęcia pracy w ciągu 7 dni od przywrócenia do pracy lub po tym terminie, jeśli jego przekroczenie nie nastąpiło z przyczyn leżących po stronie pracownika. Gdy ta przesłanka się spełni, powstaje na nowo stosunek pracy, a pracodawca nie może odmówić wtedy ponownego zatrudnienia pracownika na poprzednich warunkach⁵.

Pracownikowi przysługuje również roszczenie o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy. Wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy służy wyrównaniu, ale do pewnych granic, uszczerbku majątkowego, który poniósł pracownik wskutek nieotrzymania wynagrodzenia, jakie uzyskałby, gdyby nie został zwolniony z pracy. W art. 57 k.p. zostały jednak wyznaczone granice możliwości otrzymania tego rodzaju wyrównania. Wynagrodzenie nie może być mniejsze niż to, które przysługuje pracownikowi za jeden miesiąc pozostawania bez pracy oraz nie większe niż za trzy miesiące. Jeżeli dojdzie do

⁴ K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Komentarz aktualizowany do ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U.98.21.94)*, LEX/el., 2015.

⁵ L. Florek, *Prawo pracy*, Warszawa 2012, s. 113-114.

rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem, który korzysta ze szczególnej ochrony przed wypowiedzeniem lub też rozwiązaniem stosunku pracy, służy mu, zgodnie z art. 57 § 2 k.p., prawo do wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy⁶. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 5 lipca 2011 roku orzekł, że pracownikowi, który otrzymał od pracodawcy wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy, nie przysługuje odszkodowanie za utratę zarobków, która nastąpiła w tym okresie na podstawie porozumienia zbiorowego. Podczas ustalania wysokości wynagrodzenia stosuje się zasady, które obowiązują przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy. Artykuł 51 §1 k.p. stosuje się odpowiednio w sytuacji wadliwego rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia⁷. Przepis ten stanowi: „Pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, wlicza się do okresu zatrudnienia okres pozostawania bez pracy, za który przyznano wynagrodzenie. Okresu pozostawania bez pracy, za który nie przyznano wynagrodzenia, nie uważa się za przerwę w zatrudnieniu, pociągającą za sobą utratę uprawnień uzależnionych od nieprzerwanego zatrudnienia”.

4. Roszczenie o odszkodowanie

Drugim roszczeniem przysługującym pracownikowi w razie niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia jest odszkodowanie. Roszczenie to zostało uregulowane w art. 58-60 k.p. Świadczenie to może przysługiwać jako alternatywne (kiedy pracownik nie chce odzyskać bezprawnie utraconego stanowiska pracy, może w ten sposób żądać wyłącznie odszkodowania) lub jako wyłączne na podstawie art. 59-60 k.p.⁸. Jeżeli jednak pracownik, z którym została rozwiązana umowa o pracę bez wypowiedzenia niezgodnie z prawem, podlega ochronie szczególnej, sąd może zasądzić odszkodowanie tylko w przypadku, gdy przywrócenie pracownika nie jest możliwe ze względu na likwidację pracodawcy lub upadłość⁹.

Odszkodowanie, które przysługuje z tytułu wadliwego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, uznawane jest za tzw. odszkodowanie ustawowe. Za takim charakterem świadczenia z art. 58 k.p. opowiedział się Sąd Najwyższy w orzeczeniach z dnia 17 listopada 1981 roku oraz 29 maja 1987 roku¹⁰.

⁶ Tamże, s. 133.

⁷ Wyrok SN z dnia 5 lipca 2011 r., I PK 24/11, OSNP 2012, nr 15-16, poz. 195.

⁸ U. Jackowiak, W. Uziak, A. Wypych-Żywicka, *Prawo pracy: podręcznik dla studentów prawa*, Warszawa 2012, s. 279.

⁹ L. Florek, *Prawo ...*, s. 134.

¹⁰ A. Rycak, *Powszechna ochrona trwałości stosunku pracy*, Warszawa 2012, s. 354.

Artykuł 58 k.p. reguluje wysokość owego odszkodowania: „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”. Na podstawie tego artykułu pracownik uzyskuje środki, które może wykorzystać na czas poszukiwania nowej pracy. Jeżeli jednak dojdzie do niezwłocznego rozwiązania umowy, w okresie wypowiedzenia, wtedy pracownikowi będzie przysługiwało odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za czas do upływu okresu wypowiedzenia¹¹.

Roszczenie o odszkodowanie jest wyłączone, kiedy dojdzie do rozwiązania umowy o pracę na czas określony lub na czas wykonywania określonej pracy z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w dwóch przypadkach. Chodzi tu o sytuacje, gdy upłynął już termin, do którego umowa miała trwać lub przywrócenie do pracy okazałoby się niewskazane ze względu na krótki okres, jaki pozostał do upływu tego terminu. W art. 59 k.p. nie ma jednak odniesienia do umowy na okres próbny. Wątpliwe jest więc, czy do umów na okres próbny dopuszczalne jest zastosowanie odszkodowania lub też przywrócenia do pracy, ze względu na długość okresu pozostałego do terminu ustania¹². W tej kwestii zostały sformułowane dwa odmienne poglądy. Według jednego z nich, zgodnie z art. 56 k.p., pracownikowi przysługuje prawo do dochodzenia roszczenia w postaci przywrócenia do pracy albo odszkodowania. Przedstawiciele drugiego poglądu, którzy opierają się na rozszerzającej wykładni art. 59 k.p., twierdzą, że pracownikowi przysługuje prawo do odszkodowania wyłącznie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. W pierwszym przypadku, należy stwierdzić, iż ze względów celowościowych, którymi kierował się ustawodawca wyłączając możliwość dochodzenia przywrócenia do pracy w przypadku umowy na czas określony, a także umowy na czas wykonania określonej pracy, zrezygnował on również z możliwości przyznania tego roszczenia w stosunku do umów na okres próbny. Takiego ograniczenia kodeks nie przewiduje jednak wprost. Wyłączne odszkodowanie, zgodnie z art. 60 k.p. przysługuje pracownikowi, z którym pracodawca rozwiązał terminową umowę o pracę, z naruszeniem przepisów prawa w okresie wypowiedzenia¹³. Przy ustalaniu wysokości odszkodowania za podstawę jego wyliczenia przyjmuje się średnie miesięczne

¹¹ L. Florek, *Prawo ...*, s. 134.

¹² U. Jackowiak, W. Uziak, A. Wypych-Żywicka, *Prawo ...*, 2012, s. 280.

¹³ A. Dral, *Powszechna ochrona trwałości stosunku pracy: Tendencje zmian*, Warszawa 2009, s. 364.

wynagrodzenie z okresu poprzedzającego rozwiązanie umowy o pracę. Ustala się to według wynagrodzenia brutto¹⁴.

Podobnie jak w przypadku rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem, tak również przy rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia znalazła zastosowanie reguła, według której pracownikowi, któremu przyznano odszkodowanie z tytułu wadliwego ustania stosunku pracy, do okresu zatrudnienia wlicza się okres pozostawania bez pracy równy okresowi, za który zostało przyznane odszkodowanie. Zasada ta została uregulowana w art. 61 k.p. Zdaniem Sądu Najwyższego takie rozwiązanie zapobiega utracie uprawnień, które pracownik nabywa przy bezprawnym rozwiązaniu stosunku pracy. W okresie pozostawania bez pracy nie stwarza to jednak pracownikowi podstaw do uzyskiwania nowych uprawnień. Przykładem tego jest sytuacja, w której pracownik nie ma prawa w tym czasie do nabycia akcji prywatyzowanego przedsiębiorstwa¹⁵.

Przedstawiciele literatury prawa pracy jeszcze przed wejściem w życie kodeksu pracy prezentowali pogląd, iż dopuszczalne jest dochodzenie przez pracowników dodatkowego odszkodowania na podstawie przepisów kodeksu zobowiązań o odpowiedzialności. W. Piotrowski podkreślał, że ocena poszczególnych norm powinna być dokonana w odniesieniu do całości systemu prawnego, który jest z nich złożony. Wskazał, iż w dekreście z dnia 18 stycznia 1956 r. o ograniczeniu dopuszczalności rozwiązywania umów o pracę bez wypowiedzenia oraz o zabezpieczeniu ciągłości pracy ustawodawca zapewniał pracownikom możliwość dochodzenia pełnego odszkodowania. W związku z tym w szczególnie uzasadnionych przypadkach pracownik mógł ubiegać się o odszkodowanie w rozmiarze szerszym niż wynika to z przepisów dekretu. W. Piotrowski wskazał, iż regulacje, które były zawarte w tym dekreście nie zawierają żadnych wskazówek ustawodawczych, które miałyby na celu wykluczenie stosowania zasad ogólnych prawa cywilnego. Pomimo funkcjonowania takich poglądów, judykatura wyrażała jednolity pogląd, zgodnie z którym nie istnieje możliwość ubiegania się pracownika o dodatkowe odszkodowanie na podstawie norm prawa cywilnego¹⁶.

W ostatnich latach pojawiła się pewna wątpliwość, czy odszkodowanie, o którym mowa jest w art. 58 k.p., rzeczywiście posiada samoistny charakter oraz spełnia rolę kompensaty szkody, jaką może i doznaje pracownik na skutek bezprawnego rozwiązania stosunku pracy. Do tej

¹⁴ Tamże.

¹⁵ U. Jackowiak, W. Uziak, A. Wypych-Żywicka, *Prawo ...*, 2012, s. 280.

¹⁶ Magdalena Zacharewicz, *Odpowiedzialność pracodawcy w oparciu o przepisy kodeksu pracy a odpowiedzialność na gruncie kodeksu cywilnego*, http://www.wses-zeszyty.pl/zeszyty/zeszyt_10.pdf [dostęp: 13.09.2015 r.].

pory, zarówno doktryna, jak i orzecznictwo Sądu Najwyższego przyjmowały, że odszkodowanie, które zostaje przyznane pracownikowi na podstawie art. 58 k.p. ma charakter odszkodowania ustawowego. Przysługuje ono pracownikowi niezależnie od szkody, jaką rzeczywiście poniósł. Wskutek tego, roszczenia odszkodowawcze z tytułu wadliwego rozwiązania umowy o pracę uniemożliwiają stosowanie regulacji odszkodowawczych, które zostały przewidziane w kodeksie cywilnym. Pogląd ten został jednak zakwestionowany¹⁷. Nastąpiło to na skutek wyroku Trybunału Konstytucyjnego, który został wydany 27 listopada 2007 roku. Trybunał w sentencji orzekł, że art. 58 w związku z art. 300 k.p., który rozumiany jest w ten sposób, iż wyłącza on dochodzenie innych, niż określone w art. 58 k.p., roszczeń odszkodowawczych, związanych z bezprawnym rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia, nie jest zgodny z artykułem 64 ust. 1 w związku z art. 2 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, a także jest niezgodny z art. 45 ust. 1 oraz art. 77 ust. 2 Konstytucji¹⁸. Trybunał Konstytucyjny stwierdził, że kwestia naprawienia szkody, która została wyrządzona pracownikowi w wyniku sprzecznego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, nie została wyczerpująco uregulowana w żadnym z przepisów kodeksu pracy, w tym również w art. 58 k.p.¹⁹. Trybunał zakwestionował dotychczasową wykładnię przepisów kodeksu pracy, która regulowała zasady odpowiedzialności z tytułu wadliwego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Uznał, że przepisy kodeksu pracy nie są w tej kwestii zupełne, co otworzyło drogę do dochodzenia stosownych roszczeń na podstawie przepisów kodeksu cywilnego. Regulacje te ustanawiają zasady odpowiedzialności deliktowej lub kontraktowej²⁰.

Skarga konstytucyjna dotyczyła następującego stanu faktycznego: umowa o pracę, której stroną była skarżąca, została w 1995 r. rozwiązana bez wypowiedzenia z winy pracownika. W spór sądowy, który został zainicjowany powództwem skarżącej o przywrócenie do pracy, dwukrotnie zaangażował się Sąd Najwyższy. W pierwszym orzeczeniu Sąd Najwyższy stwierdził, że pracodawca w sposób oczywisty naruszył przepisy prawa pracy, uchylił wtedy zaskarżony wyrok i przekazał sprawę do ponownego rozpoznania sądowi pierwszej instancji. W kolejnym wyroku zasądził na rzecz powódki odszkodowanie w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia na podstawie art. 58 k.p. Podstawą orzeczeń, które zostały wydane w tej sprawie były art. 58 i 300 k.p. według interpretacji przyjętej w

¹⁷ U. Jackowiak, W. Uziak, A. Wypych-Żywicka, *Prawo ...*, 2012, s. 279.

¹⁸ Wyrok TK z dnia 27 listopada 2007 r., SK 18/05, OTK-A 2007, nr 10, poz. 128.

¹⁹ U. Jackowiak, W. Uziak, A. Wypych-Żywicka, *Prawo ...*, 2012, s. 279.

²⁰ A. Rycak, *Powszechna ...*, 2012, s. 360.

orzeczeniu Sądu Najwyższego z 17 listopada 1981 r.²¹. Zgodnie z tym poglądem, odszkodowanie z art. 58 k.p. przyjmuje charakter świadczenia ustawowego. Przysługuje ono pracownikowi niezależnie od wysokości rzeczywiście poniesionej szkody oraz wyczerpuje wszelkie roszczenia wynikające w przypadku niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Skarżąca uznała, iż brak możliwości dochodzenia roszczeń w szerszym zakresie, czyli zgodnie z artykułami kodeksu cywilnego, jest niezgodny z przepisami Konstytucji.

Trybunał Konstytucyjny w tej sprawie oceniał zgodność z Konstytucją Rzeczypospolitej Polskiej normy kolizyjnej wywiedzionej z przepisów art. 58 i 300 k.p. o takiej treści, którą nadało jej utrwalone orzecznictwo Sądu Najwyższego. Norma ta została uznana za niezgodną z treścią art. 64 ust. 1 w związku z artykułem 2 Konstytucji w części, która wyraża zasadę sprawiedliwości społecznej. Trybunał Konstytucyjny uznał jednak, iż możliwa jest również inna interpretacja zaskarżonych art. 58 w związku z 300 k.p. Podstawą powinno być stwierdzenie, które przyjmowane i akceptowane było w dotychczasowym orzecznictwie sądów i doktrynie, że termin „odszkodowanie”, które występuje w art. 58 k.p., nie jest odszkodowaniem *sensu stricte*, ponieważ nie ma na celu wyrównania szkody wyrządzonej pracownikowi wskutek bezprawnego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Dlatego należy przyjąć koncepcję, że art. 58 ani też inne przepisy kodeksu pracy nie regulują wyczerpująco sprawy naprawienia szkody wyrządzonej pracownikowi wskutek niezgodnego z prawem rozwiązania umowy bez wypowiedzenia. W związku z powyższym, należy zastosować odpowiednio przepisy kodeksu cywilnego, zwłaszcza art. 415 i następne lub 471 i następne k.c. W tej sytuacji nie jest konieczna interwencja ustawodawcy w celu usunięcia stanu niekonstytucyjności. Zachodzi jedynie potrzeba zmiany dotychczasowej linii orzeczniczej²².

A. Musiała w glosie wydanej do przytoczonego wyżej wyroku Trybunału Konstytucyjnego zgodziła się z poglądem M. Gersdorf, która orzeczenie z 27 listopada 2007 r. uznała za „brawurowe”. Stwierdziła bowiem, iż uznanie niekonstytucyjności przepisów, które ustanawiają granice odszkodowania za wadliwe rozwiązanie stosunku pracy w trybie natychmiastowym, wpłynie na ocenę innych, analogicznych rozwiązań prawnych przy wypowiedaniu i wygasaniu stosunków pracy. M. Gersdorf zwróciła również uwagę na fakt, iż przy przyjęciu orzeczenia Trybunału Konstytucyjnego powstanie sytuacja, w której

²¹ Wyrok SN z dnia 17 listopada 1981 r., sygn. akt I PR 91/81, OSNC 1982, nr 5-6, poz. 81.

²² Wyrok TK z dnia 27 listopada 2007 r., SK 18/05, OTK-A 2007, nr 10, poz. 128.

pracownik odpowiada za szkody wyrządzone pracodawcy jedynie w zakresie szcztątkowym, natomiast pracodawca będzie ponosił odpowiedzialność na podstawie dwóch systemów: w pierwszym przypadku bez konieczności dowodzenia szkody przez pracownika, w drugim zaś – na zasadach prawa cywilnego.

Zdaniem A. Musiały rozstrzygnięcie, które zostało wydane przez Trybunał Konstytucyjny stanowi jedynie nieudaną próbę naprawy wadliwego systemu sankcji z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę. Obecnie, po dokonanej transformacji ustrojowej, sankcja bezwzględnej nieważności w stosunkach pracy staje się przydatna. Pracownikowi bardzo często zależy na utrzymaniu konkretnego miejsca pracy, ponieważ w dzisiejszych czasach nie jest łatwym zadaniem znalezienie innego, satysfakcjonującego zatrudnienia. W związku z tym faktem, przyjęcie sankcji bezwzględnej nieważności w stosunkach pracy przyczyni się do wyeliminowania sytuacji, kiedy społecznie nieodpowiedzialni pracodawcy będą chcieli skorzystać z natychmiastowego rozwiązania umowy jako szybkiego i taniego sposobu na pozbycie się pracownika²³.

Trybunał Konstytucyjny w wyroku z 17 listopada 2007 r. nie sprecyzował podstawy dochodzenia dodatkowego odszkodowania. Jako podstawę wskazał jedynie art. 415 lub 471 k.c. Dlatego też to orzeczenie Trybunału spowodowało powstanie sporu, co do tego, która z podstaw kodeksu cywilnego wskazana w wyroku powinna mieć pierwszeństwo, a także zostało postawione pytanie, czy istnieje możliwość zastosowania łącznie obydwu z nich²⁴. Sąd Najwyższy w wyroku z 28 stycznia 2009 r. opowiedział się za odpowiedzialnością deliktową. Orzekł, że „podstawą prawną uzupełniającej odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy w razie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia są przepisy Kodeksu cywilnego o odpowiedzialności deliktowej (art. 415 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Odpowiedzialność taką uzasadnia (przy spełnieniu pozostałych przesłanek) działanie pracodawcy polegające na zamierzonym (umyślnym) naruszeniu przepisów o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia”. Sąd Najwyższy stwierdził również, że obowiązkiem pracownika jest wykazanie wszystkich przesłanek odpowiedzialności pracodawcy, które wynikają z art. 415 k.c. Co do zasady szkodą tą jest utrata zarobku, który pracownik miałby możliwość uzyskać, gdyby umowa o pracę nie została rozwiązana. Na pracowniku ciąży ponadto obowiązek przeciwdziałania powiększenia szkody. Oznacza to, iż powinien on po

²³ A. Musiała, *Glosa do wyroku TK z dnia 27 listopada 2007, SK 18/05*, „Państwo i Prawo” 2008, nr 12, poz. 126-131.

²⁴ M. Bednarz, *Odpowiedzialność za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia*, <http://czasopisma.beck.pl/monitor-prawa-pracy/artukul/odpowiedzialnosc-za-niezgodne-z-prawem-rozwiazanie-umowy-o-prace-bez-wypowiedzenia/> [dostęp: 31.03.2015 r.].

rozwiązaniu stosunku pracy wykazać swoją aktywność w poszukiwaniu nowego stanowiska pracy, natomiast brak tej aktywności podlega uwzględnieniu jako przyczynienie się do postania owej szkody²⁵. Sąd Najwyższy poparł więc koncepcję odpowiedzialności deliktowej, wbrew niektórym głosom doktryny. Na tym orzeczeniu zostało również oparte twierdzenie Sądu Najwyższego sformułowane w wyroku z 18 sierpnia 2010 r., które mówi, że „pracodawca ponosi odpowiedzialność za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego (art. 415 k.c.) tylko wtedy, gdy jego działanie polegało na zamierzonym naruszeniu przepisów o rozwiązaniu umowy o pracę w tym trybie”. Sąd Najwyższy opowiedział się w wyżej wskazanym wyroku za całkowitym odrzuceniem odpowiedzialności kontraktowej, a także ograniczeniem odpowiedzialności deliktowej jedynie w przypadku zamierzonego naruszenia przez pracodawcę przepisów o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia²⁶.

5. Uwagi końcowe

Podsumowując, należy wskazać, że w razie niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, pracownikowi przysługują roszczenia o: przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach lub odszkodowanie. W pierwszym przypadku żądanie pracownika o przywrócenie do pracy nie zostanie uwzględnione, gdy będzie ono niemożliwe lub niecelowe. W takiej sytuacji sąd orzeknie o odszkodowaniu. Zgodnie z art. 45 §3 k.p. sąd będzie orzekał o odszkodowaniu również w stosunku do pracowników podlegających szczególnej ochronie, gdy przywrócenie do pracy okaże się niemożliwe. Roszczenie odszkodowawcze przysługuje pracownikowi w sytuacji, kiedy nie chce on odzyskać bezprawnie utraconego stanowiska (jest to roszczenie alternatywne) lub jako roszczenie wyłączone na podstawie art. 59-60 k.p.

Należy pamiętać, że niezwłoczne rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem z jego winy jest, tak samo jak zwolnienie z przyczyn niezawinionych, prawem, a nie obowiązkiem pracodawcy²⁷. Pracodawca nie może go nadużywać. W kodeksie pracy znalazły się uregulowania dotyczące uprawnień pracownika w razie niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę. Nie jest to system doskonały, ponieważ do dnia dzisiejszego dostarcza również wątpliwości i stawia pytania, na które szukamy odpowiedzi. Należy jednak pamiętać, że skoro problem roszczeń pracowników w razie niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia został podejmowany wielokrotnie,

²⁵ Wyrok SN z dnia 28 stycznia 2009 r., I PK 135/08, OSNP 2010, nr 15-16, poz. 188.

²⁶ Wyrok SN z dnia 18 sierpnia 2010 r., II PK 28/10, OSNP 2011, nr 23-24, poz. 296.

²⁷ L. Florek, *Prawo ...*, s. 130.

zarówno w doktrynie, jak i orzecznictwie, oznacza to, że jest to temat bardzo aktualny, a takie sytuacje mogą dotknąć każdego pracownika. Dlatego też powinno się dążyć do wypracowania mechanizmów, które w wysokim stopniu będą chroniły pracowników przed nadużyciami ze strony pracodawcy, a nadto nie przysporzą kłopotów przy ich stosowaniu.

Bibliografia:

Literatura

- Bednarz M., *Odpowiedzialność za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia*, <http://czasopisma.beck.pl/monitor-prawa-pracy/artukul/odpowiedzialnosc-za-niezgodne-z-prawem-rozwiazanie-umowy-o-prace-bez-wypowiedzenia/>
- Dral A., *Powszechna ochrona trwałości stosunku pracy: Tendencje zmian*, Warszawa 2009
- Florek L., *Prawo pracy*, Warszawa 2012
- U. Jackowiak U., Uziak W., Wypych-Żywicka A., *Prawo pracy: podręcznik dla studentów prawa*, Warszawa 2012
- Jaśkowski K., *Meritum Prawo pracy 2014*
- Jaśkowski K., Maniewska E., *Komentarz aktualizowany do ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U.98.21.94)*, LEX/el., 2015
- Musiąła A., *Glosa do wyroku TK z dnia 27 listopada 2007, SK 18/05*, „Państwo i Prawo” 2008, nr 12, poz. 126-131
- Rycak A., *Powszechna ochrona trwałości stosunku pracy*, Warszawa 2012
- Zacharewicz M., *Odpowiedzialność pracodawcy w oparciu o przepisy kodeksu pracy a odpowiedzialność na gruncie kodeksu cywilnego*, http://www.wses-zeszyty.pl/zeszyty/zeszyt_10.pdf

Orzecznictwo

- Wyrok SN z dnia 17 listopada 1981 r., I PR 91/81, OSNC 1982, nr 5-6, poz. 81
- Wyrok TK z dnia 27 listopada 2007 r., SK 18/05, OTK-A 2007, nr 10, poz. 128
- Wyrok SN z dnia 28 stycznia 2009 r., I PK 135/08, OSNP 2010, nr 15-16, poz. 188
- Wyrok SN z dnia 18 sierpnia 2010 r., II PK 28/10, OSNP 2011, nr 23-24, poz. 296
- Wyrok SN z dnia 5 lipca 2011 r., I PK 24/11, OSNP 2012, nr 15-16, poz. 195