

**Wyrok z dnia 8 maja 2007 r.**

**II PK 277/06**

**W razie niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia, dokonanego z naruszeniem przepisów w okresie wypowiedzenia, pracownikowi przysługują wyłącznie roszczenia przewidziane w art. 45 § 1 k.p.**

Przewodniczący SSN Krystyna Bednarczyk, Sędziowie SN: Zbigniew Korzeniowski, Małgorzata Wrębiakowska-Marzec (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 8 maja 2007 r. sprawy z powództwa Pawła M. przeciwko C.G. SA w S.Ś. o odszkodowanie w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę z naruszeniem przepisów o wypowiedzeniu umów o pracę, odszkodowanie umowne, na skutek skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Świdnicy z dnia 6 kwietnia 2006 r. [...]

I. o d d a l i ł skargę kasacyjną,

II. zasądził od Pawła M. na rzecz C.G. SA w S.Ś. kwotę 120 złotych tytułem kosztów postępowania kasacyjnego.

### **U z a s a d n i e n i e**

Wyrokiem z dnia 15 grudnia 2005 r. Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Kłodzku zasądził od SA „C.G.” w S.Ś. na rzecz Pawła M. odszkodowanie umowne w kwocie 28.448,40 zł należne w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę oraz oddalił powództwo w zakresie odszkodowania z tytułu wypowiedzenia umowy z naruszeniem przez stronę pozwaną przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie. Podstawę rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia faktyczne.

W dniu 28 kwietnia 2000 r. powód został powołany na prezesa zarządu powołanej Spółki oraz zawarto z nim umowę o pracę na czas nieokreślony na tym stanowisku. Aneksiem z dnia 7 stycznia 2002 r. wprowadzono do umowy o pracę posta-

nowienie, zgodnie z którym w przypadku wypowiedzenia przez pracodawcę umowy, pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia za ostatni miesiąc poprzedzający dzień wypowiedzenia, przy czym odszkodowanie to nie przysługuje w przypadku rozwiązania umowy o pracę z przyczyn upoważniających pracodawcę do jej rozwiązania bez wypowiedzenia. Uchwałą Rady Nadzorczej pozwanej Spółki z dnia 28 sierpnia 2003 r. powód został odwołany z zarządu Spółki i w tym samym dniu strona pozwana wypowiedziała mu umowę o pracę ze skutkiem na dzień 30 listopada 2003 r. W okresie od 19 do 29 sierpnia 2003 r. powód korzystać miał z urlopu wypoczynkowego, jednakże uczestniczył w posiedzeniu Rady Nadzorczej pozwanej Spółki w dniu 28 sierpnia 2003 r. W dniu 1 października 2003 r. pracodawca rozwiązał z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia z jego winy. Prawomocnym wyrokiem Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Kłodzku z dnia 8 lipca 2004 r. zasądzono na rzecz powoda odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie.

W ocenie Sądu Rejonowego wypowiedzenie powodowi umowy o pracę było uzasadnione odwołaniem go z funkcji prezesa zarządu oraz nie naruszało przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę. Zostało ono bowiem dokonane przez osobę uprawnioną, a nadto nie został naruszony art. 41 k.p., gdyż w dniu dokonania wypowiedzenia umowy o pracę powód, stawiając się na posiedzenie Rady Nadzorczej, przerwał urlop wypoczynkowy. W tej sytuacji nieuzasadnione jest żądanie odszkodowania, o którym mowa w art. 45 k.p., natomiast zasadne jest powództwo w zakresie odszkodowania umownego z tytułu wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę.

Wyrokiem z dnia 6 kwietnia 2006 r. Sąd Okręgowy w Świdnicy zmienił powyższy wyrok w ten sposób, że zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda dalsze odszkodowanie w kwocie 5.528,10 zł z tytułu wypowiedzenia umowy o pracę z naruszeniem przepisów, a dalej idącą apelację powoda oddalił.

W ocenie Sądu drugiej instancji w dniu 28 sierpnia 2003 r. powód - jako pracownik - przebywał na urlopie wypoczynkowym i nie doszło do przerwania tego urlopu przez fakt uczestniczenia powoda - z racji funkcji pełnionej przez niego na podstawie przepisów prawa handlowego - w posiedzeniu Rady Nadzorczej pozwanej Spółki. W tej sytuacji dokonanie powodowi wypowiedzenia umowy o pracę nastąpiło z naruszeniem art. 41 k.p. Natomiast przyjęcie koncepcji odwołania powoda z urlopu wypoczynkowego powodować winno uznaniem takiego odwołania za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Uzasadnia to roszczenie powoda o odszkodowa-

nie przewidziane w art. 47<sup>1</sup> k.p. przy uwzględnieniu zasądzonych na jego rzecz odszkodowania z tytułu wadliwego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 60 k.p. W tym zakresie Sąd Okręgowy powołał się na pogląd Sądu Najwyższego wyrażony między innymi w wyroku z dnia 24 lipca 2001 r., I PKN 568/00, że „w razie wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę z naruszeniem przepisów o wypowiedaniu umów, a następnie niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w okresie wypowiedzenia, pracownikowi przysługuje odszkodowanie z art. 47<sup>1</sup> albo art. 60 k.p. według jego wyboru”. Powodowi przysługuje zatem odszkodowanie w wysokości różnicy pomiędzy korzystniejszym świadczeniem z art. 47<sup>1</sup> k.p. a odszkodowaniem otrzymanym na podstawie art. 60 k.p.

W skardze kasacyjnej od powyższego wyroku powód zarzucił naruszenie prawa materialnego, to jest art. 45 § 1, art. 47<sup>1</sup>, art. 56 § 1 k.p. i art. 60 k.p. oraz art. 24 Konstytucji RP, poprzez ich błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu, że zasądzenie na rzecz pracownika - z tytułu wadliwego prawnie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia - odszkodowania w wysokości określonej przepisem art. 60 k.p. wyłącza możliwość dochodzenia przez takiego pracownika odrębnego odszkodowania w oparciu o przepisy art. 45 § 1 i art. 47<sup>1</sup> k.p. także w przypadku stwierdzenia wadliwości dokonanego wcześniej wypowiedzenia stosunku pracy. Wskazując na powyższe zarzuty skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w części oddalającej jego apelację i przekazanie sprawy w tym zakresie do ponownego rozpoznania Sądowi drugiej instancji, ewentualnie - w przypadku stwierdzenia przesłanek rozstrzygnięcia reformatoryjnego z art. 398<sup>16</sup> k.p.c. - o uchylenie zaskarżonego wyroku i zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powoda tytułem odszkodowania za wypowiedzenie umowy o pracę z naruszeniem obowiązujących w tym zakresie przepisów kwoty 22.920,30 zł wraz z odsetkami.

W uzasadnieniu skargi kasacyjnej podniesiono, że dokonana przez Sąd Okręgowy wykładnia przyjętych za podstawę rozstrzygnięcia przepisów oraz ich wzajemnej relacji jest sprzeczna z literalnym brzmieniem art. 45 § 1 k.p., art. 47<sup>1</sup> i art. 60 k.p., które - regulując odmiennie stany faktyczne - statuuje niezależne od siebie uprawnienia pracownika w sytuacji różnych naruszeń prawa przez pracodawcę i nie przewidują żadnych ograniczeń w wykonywaniu owych uprawnień. Skarżący powołał się również na wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 18 października 2005 r., SK 48/03, w uzasadnieniu którego wyrażone zostało stanowisko, że „odpowiedzialność

odszkodowawcza pracodawcy i jej wysokość nie jest uzależniona od wystąpienia realnej szkody po stronie pracownika. W tym aspekcie odpowiedzialność pracodawcy to szczególnego rodzaju odpowiedzialność z tytułu dokonania wadliwej czynności prawnej, występująca bez względu na powstanie rzeczywistej szkody”. Zrekompensowanie utraconych przez pracownika zarobków jest zatem jedynie ubocznym celem odszkodowania, co znajduje oparcie w art. 24 Konstytucji RP, z którego wynika „obowiązek stwarzania przez państwo gwarancji prawnych ochrony pracowników, w tym ochrony przed niezgodnymi z prawem bądź nieuzasadnionymi działaniami pracodawców”. Tymczasem zastosowana przez Sąd drugiej instancji wykładnia przytoczonych w skardze kasacyjnej przepisów powoduje, że kolejne naruszenia prawa przez pracodawcę pozostają bez jakiegokolwiek sankcji, poza konstytucyjnie gwarantowaną ochroną praw pracowniczych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Istotną dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy jest kwestia wzajemnej relacji przepisów art. 45 § 1 k.p. i art. 60 k.p. W myśl pierwszego z nich w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Odszkodowanie, o którym mowa w powołanym przepisie przysługuje w wysokości określonej w art. 47<sup>1</sup> k.p. (wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia). Z kolei stosownie do art. 60 k.p. jeżeli pracodawca rozwiązał umowę o pracę w okresie wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie. Odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas do upływu okresu wypowiedzenia. Z przepisu tego wynika, po pierwsze, że w opisanym w nim sytuacji niezależnie od tego, która ze stron stosunku pracy wypowiedziała umowę o pracę, roszczenia pracownika ograniczone są wyłącznie do odszkodowania (z wyłączeniem roszczenia o przywrócenie do pracy), a po drugie, że w przypadku rozwiązania przez pracodawcę w okresie wypowiedzenia umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów w tym trybie pracownikowi przysługuje

odszkodowanie wyłącznie w wysokości wynagrodzenia za czas do upływu okresu wypowiedzenia, a nie przewidziane w art. 56 § 1 k.p. odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia (art. 58 k.p.). Odszkodowanie, o którym mowa w art. 60 k.p. spełnia więc dwie funkcje: przede wszystkim kompensacyjną, albowiem wyrównuje szkodę polegającą na utracie przez pracownika wynagrodzenia za czas do upływu okresu wypowiedzenia oraz - ubocznie - represyjną wobec pracodawcy, gdyż przysługuje niezależnie od tego, czy szkoda ta w rzeczywistości powstała. Możliwa jest bowiem sytuacja, w której pracownik bezpośrednio po rozwiązaniu z nim przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia podejmuje inne lepiej płatne zatrudnienie. W takim przypadku nie występuje po stronie pracownika jakakolwiek szkoda, a mimo to przysługuje mu odszkodowanie przewidziane w art. 60 k.p. i w wysokości w przepisie tym określonej. Podobne funkcje - zarówno odszkodowawczą dla pracownika jak i represyjną dla pracodawcy - należy przypisać zryczałtowanemu odszkodowaniu przysługującemu pracownikowi na mocy art. 45 § 1 k.p. Odszkodowanie to przysługuje bowiem w wysokości określonej w art. 47<sup>1</sup> k.p. niezależnie zarówno od poniesienia przez pracownika szkody jak i jej rzeczywistego rozmiaru. W powołanych przepisach realizuje się zatem ciężący na państwie, a wynikający z art. 24 Konstytucji RP obowiązek ochrony pracownika jako „słabszej” strony stosunku pracy przed niezgodnym z prawem lub nieuzasadnionym działaniem pracodawcy niezależnie od tego, czy po stronie pracownika wystąpiła realna szkoda wywołana bezprawnym działaniem pracodawcy i niezależnie od wysokości tej szkody. Dlatego odszkodowania, których podstawę stanowią te przepisy, przysługują wyłącznie pracownikowi a nie przysługują pracodawcy. Tak też należy rozumieć przytoczone w skardze kasacyjnej stanowisko wyrażone w uzasadnieniu wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 18 października 2005 r., SK 48/03 (OTK-A 2005 nr 9, poz. 101), który to wyrok nie dotyczy zagadnienia funkcji spełnianej przez art. 60 k.p. oraz jego relacji do art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 47<sup>1</sup> k.p., lecz zgodności tego ostatniego z ustawą zasadniczą.

Skoro więc wysokość odszkodowania należnego pracownikowi na podstawie art. 60 k.p. jest ograniczona do wysokości wynagrodzenia za czas do upływu okresu wypowiedzenia, to należy uznać, że w sytuacji w przepisie tym określonej wyłączone są oparte o przepis art. 56 § 1 k.p. roszczenia pracownika o przywrócenie do pracy lub o odszkodowanie w wysokości wynikającej z art. 58 k.p., pomimo że zarówno art. 56 § 1 k.p. jak i art. 60 k.p. odnoszą się do sytuacji, w której rozwiązanie przez pra-

codawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia nastąpiło z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie. Oznacza to, że odszkodowanie przewidziane w art. 60 k.p. ma przede wszystkim charakter kompensacyjny, albowiem jego wysokość jednoznacznie odnosi się do wyrównania szkody, jaką pracownik ponosi na skutek pozbawienia go wynagrodzenia za czas do upływu okresu wypowiedzenia i nigdy nie wykracza poza datę, z którą łącząca strony umowa o pracę uległaby rozwiązaniu wskutek dokonanego przez jedną z tych stron wypowiedzenia. Jeśli zatem wadliwe rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia nastąpi w ostatnim dniu okresu wypowiedzenia pracownikowi nie przysługuje odszkodowanie z tego tytułu, chociaż pracodawca naruszył przepisy o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia. Gdyby art. 60 k.p. pełnił rolę sankcji za naruszenie prawa przez pracodawcę, wówczas odsyłałby w zakresie wysokości odszkodowania do art. 58 k.p., przyznając pracownikowi prawo do odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia niezależnie od tego, w którym momencie okresu wypowiedzenia nastąpiło wadliwe rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Podobny pogląd wyraził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 21 września 2004 r., II PK 20/04 (OSNP 2005 nr 6, poz.85), stwierdzając, że zawartą w art. 60 k.p. zasadą kodeksową jest ukształtowanie wysokości odszkodowania według wysokości wynagrodzenia, co oznacza, że odszkodowanie powinno odpowiadać wysokości wynagrodzenia utraconego przez pracownika. W konsekwencji w przepisie tym chodzi o wyrównanie straty wynikającej z niezyskania przez pracownika należnego mu wynagrodzenia za określony okres, inaczej mówiąc - o wyrównanie utraconego wynagrodzenia.

Zagadnienie stosowania art. 60 k.p. nie budzi wątpliwości w sytuacji, w której wcześniej dokonane przez pracodawcę wypowiedzenie umowy o pracę jest prawidłowe, natomiast nieprawidłowe jest rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. W takim przypadku pracownikowi przysługuje bowiem wyłącznie odszkodowanie określone w art. 60 k.p. i wyłącznie w wysokości określonej w tym przepisie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 września 2005 r., II PK 305/04, M.P.Pr.-wkł. 2005 nr 12, poz. 16). Wątpliwości powstają jednak w przypadku, gdy zarówno dokonane przez pracodawcę wypowiedzenie, jak i następujące po nim rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia, są prawnie wadliwe. Wątpliwości te sprowadzają się do rozstrzygnięcia zagadnienia, na jakiej podstawie prawnej przysługuje pracownikowi roszczenia z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę

(za wypowiedzeniem i bez wypowiedzenia): czy na podstawie art. 45 § 1 k.p., czy na podstawie art. 60 k.p., czy też na obu tych podstawach.

Problem zbiegu roszczeń odszkodowawczych przewidzianych w przepisach art. 45 § 1 w związku z art. 47<sup>1</sup> k.p. i art. 60 k.p. był już przedmiotem rozważań Sądu Najwyższego w wyrokach z dnia 24 lipca 2001 r., I PKN 568/00 (OSNAPiUS 2003 nr 12, poz. 294) oraz z dnia 28 czerwca 2005 r., III PK 44/05 (OSNP 2006 nr 9-10, poz. 147). W pierwszym z nich - przyjmując objęcie omawianego przypadku przepisem art. 60 k.p. - stwierdzono, że w razie wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę z naruszeniem przepisów o wypowiedaniu umów, a następnie niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w okresie wypowiedzenia, pracownikowi przysługuje odszkodowanie z art. 47<sup>1</sup> albo art. 60 k.p. według jego wyboru. Zaprezentowany pogląd był wynikiem uznania, że nieuzasadnione byłoby pozbawienie pracownika z mocy art. 60 k.p. roszczeń z tytułu nieprawidłowego wypowiedzenia umowy o pracę tylko dlatego, że pracodawca - obok naruszenia przepisów o wypowiedzeniu - dokonał także niezgodnego z prawem rozwiązania umowy bez wypowiedzenia. W związku z tym Sąd Najwyższy przyjął, że w przypadku zbiegu roszczeń odszkodowawczych przewidzianych w art. 45 § 1 k.p. i art. 60 k.p. pracownikowi przysługuje odszkodowanie na wybranej przez niego podstawie oraz że może nią być podstawa z art. 45 § 1 k.p. Wydaje się więc, że w przytoczonym wyroku, mimo dostrzeżenia również poglądów doktryny, iż zasądzenie odszkodowania na jednej ze wskazanych podstaw nie jest - wobec braku wyłączenia - przeszkodą do zasądzenia odszkodowania na drugiej z nich, Sąd Najwyższy nie opowiedział się za taką możliwością, uznając prymat funkcji kompensacyjnej odszkodowania dla pracownika nad jego funkcją represyjną wobec pracodawcy. Pogląd wyrażony w powyższym wyroku został podzielony przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 28 czerwca 2005 r., III PK 44/05, w którym stwierdzono, że nie można przyjąć, iż w przypadku naruszającego prawo rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w okresie wypowiedzenia dokonanego z naruszeniem przepisów, pracownikowi przysługują roszczenia przewidziane zarówno w art. 45 § 1 k.p. jak i w art. 60 k.p. W przypadku orzeczenia przywracającego do pracy pracownikowi przysługiwałoby wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy rekompensujące utratę wynagrodzenia za czas po ustaniu stosunku pracy wskutek wadliwego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia do upływu okresu wypowiedzenia. Zastosowanie art. 60 k.p. byłoby więc w takiej sytuacji wyłączone. Natomiast w przypadku roszczeń odszkodowawczych ma-

jących podstawę w obu przepisach wprowadzie źródłem obowiązku odszkodowawczego są dwa różne zdarzenia prawne, jednakże skutki obu tych alternatywnych zdarzeń są takie same - rozwiązanie stosunku pracy i w konsekwencji pozbawienie pracownika wynagrodzenia za pracę, choć za różne okresy. Skoro funkcją odszkodowania jest zrekompensowanie pracownikowi utraconego zarobku, to zasądzenie „podwójnego” odszkodowania powodowałoby podwójną rekompensatę tej samej szkody: raz na podstawie art. 45 k.p. w wysokości określonej w art. 47<sup>1</sup> k.p. (wynagrodzenia co najmniej za okres wypowiedzenia) i drugi raz - na podstawie art. 56 k.p. w wysokości wynikającej z art. 58 k.p. (wynagrodzenia za okres wypowiedzenia).

W przytoczonych wyrokach Sąd Najwyższy stanął więc przede wszystkim na stanowisku, że w przypadku wadliwego rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz wadliwości dokonanego wcześniej wypowiedzenia pracownik korzysta z uprawnień, które przewidziane są w razie niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę (art. 45 § 1 k.p.), nie opowiadając się za możliwością jednoczesnego skorzystania przez pracownika z roszczenia przewidzianego w art. 60 k.p. Sąd Najwyższy w składzie rozpoznającym niniejszą sprawę pogląd ten podziela.

Literalne odczytywanie art. 60 k.p. mogłoby sugerować, że w każdym przypadku nieprawidłowego rozwiązania przez pracodawcę w okresie wypowiedzenia umowy o pracę bez wypowiedzenia pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za czas do upływu okresu wypowiedzenia z pominięciem roszczeń wynikających z wadliwego wypowiedzenia umowy. Należy jednak mieć na uwadze, że omawiany przepis zamieszczony został wśród przepisów odnoszących się do uprawnień pracownika w razie niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia a nie wśród przepisów ogólnych o rozwiązywania umów o pracę, a zatem nie ma znaczenia dla roszczeń dotyczących wypowiedzenia. Ponadto - o ile niewadliwe rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia doprowadza do ustania stosunku pracy bez konieczności badania zgodności z prawem i zasadności wypowiedzenia - wadliwość rozwiązania umowy bez wypowiedzenia prowadzi do rozwiązania umowy o pracę z upływem okresu prawidłowo dokonanego wypowiedzenia. Stąd konstrukcja art. 60 k.p. w zakresie roszczeń zbliżona jest do przyjętej w odniesieniu do umów terminowych co do ich rodzaju - wyłącznie odszkodowanie (art. 50 § 3 i art. 59 k.p.) i wysokości - do czasu, do którego umowa miała trwać (art. 50 § 4 i art. 58 zdanie drugie k.p.). Nato-



miast wadliwe wypowiedzenie umowy o pracę powoduje powstanie po stronie pracownika określonych w art. 45 § 1 k.p. roszczeń o przywrócenie do pracy albo o odszkodowanie na zasadach przewidzianych w art. 47<sup>1</sup> k.p., a więc w wysokości nie niższej niż wynagrodzenie za okres wypowiedzenia. Zatem ustalenie, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia w okresie wypowiedzenia jest wadliwe (narusza przepisy o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia) powoduje obowiązek sądu rozpoznania roszczeń wynikających z wadliwego wypowiedzenia umowy o pracę. Wynik sprawy zależy więc ostatecznie od tego, czy wypowiedzenie było zgodne z prawem. Wykładnia systemowa i funkcjonalna prowadzą w rezultacie do wniosku, że przepis art. 60 k.p. obejmuje tylko takie sytuacje, gdy w okresie niewadliwego wypowiedzenia umowy o pracę pracodawca rozwiązał stosunek pracy bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia (por. powołany wyżej wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 czerwca 2005 r., III PK 44/05). W konsekwencji niezgodne z prawem rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia w okresie prawidłowo dokonanego wypowiedzenia rodzi po stronie pracownika wyłącznie określone w art. 60 k.p. roszczenie o odszkodowanie i wyłącznie w wysokości ograniczonej do wynagrodzenia za czas do upływu okresu wypowiedzenia z pominięciem regulacji art. 56 § 1 w związku z art. 58 k.p., natomiast wadliwość obu tych zdarzeń prawnych powoduje możliwość skorzystania przez pracownika z uprawnień, które przewidziane są w razie niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę. Gdyby bowiem 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. Wydaje się, że 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. Kompensata poniesionej przez pracownika szkody następuje bowiem zarówno w

razie orzeczenia przywracającego do pracy, stanowiącego podstawę wypłaty wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy po ustaniu stosunku pracy, jak i w razie przyznania odszkodowania, którego wysokość stosownie do art. 47<sup>1</sup> k.p. nie może być niższa od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Wydaje się przy tym, że nie sposób przyjąć takiej konstrukcji, w której w przypadku orzeczenia przywracającego do pracy stosowanie art. 60 k.p. jest wyłączone, natomiast przewidziane w nim odszkodowanie przysługuje jednocześnie z odszkodowaniem, którego podstawę stanowi art. 45 § 1 w związku z art. 47<sup>1</sup> k.p. Oznaczałoby to, że zbieg roszczeń przewidzianych w art. 60 k.p. i art. 45 § 1 k.p. dotyczyłby tylko roszczeń odszkodowawczych, nie dotyczyłby zaś roszczenia o przywrócenie do pracy na podstawie art. 45 § 1 k.p. i odszkodowania na podstawie art. 60 k.p., pomimo że przesłankę tego ostatniego stanowiłoby takie samo zdarzenie prawne polegające na niezgodnym z prawem rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Nie bez znaczenia jest również w niniejszej sprawie okoliczność, że na rzecz skarżącego zostało już zasądzone - niezależnie od odszkodowania przewidzianego w art. 45 § 1 k.p. - odszkodowanie umowne w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia sprzed dokonania wypowiedzenia, które kompensuje wszelkie szkody wynikłe dla powoda z tego wypowiedzenia.

Z tych względów skarga kasacyjna podlega oddaleniu na podstawie art. 398<sup>14</sup> k.p.c. Rozstrzygnięcie o kosztach postępowania oparto o przepis art. 108 § 1 k.p.c. w związku z art. 398<sup>21</sup> k.p.c.

=====