

Wyrok z dnia 28 czerwca 2005 r.

III PK 44/05

1. Przez użyty w art. 60 k.p. zwrot „w okresie wypowiedzenia” należy rozumieć czas od dokonania wypowiedzenia (złożenia pracownikowi przez pracodawcę oświadczenia woli o wypowiedzeniu) do upływu okresu wypowiedzenia (rozwiązania umowy o pracę).

2. Przepis art. 60 k.p. obejmuje tylko takie sytuacje, gdy w okresie niewadliwego wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę rozwiązał on z pracownikiem stosunek pracy bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia.

3. 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 zgłoszonych przez pracownika w odwołaniu od wypowiedzenia.

Przewodniczący SSN Andrzej Wróbel, Sędziowie SN: Barbara Wagner (sprawozdawca), Andrzej Wasilewski.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 28 czerwca 2005 r. sprawy z powództwa Małgorzaty W.-T. przeciwko Wojewódzkiemu Ośrodkowi Ruchu Drogowego w P. o odszkodowanie, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Krośnie - Ośrodek Zamiejscowy w Przemyślu z dnia 5 listopada 2004 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i sprawę przekazał Sądowi Okręgowemu w Krośnie - Ośrodkowi Zamiejscowemu w Przemyślu do ponownego rozpoznania, pozostawiając temu Sądowi orzeczenie o kosztach postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e

Sąd Okręgowy w Krośnie - Ośrodek Zamiejscowy w Przemyślu wyrokiem z dnia 5 listopada 2004 r. [...] oddalił apelację Wojewódzkiego Ośrodka Ruchu Drogo-

wego w P. od wyroku Sądu Rejonowego w Przemyślu z dnia 6 lipca 2004 r. [...], zasądającego od strony apelującej na rzecz Małgorzaty W.-T. kwoty 11.823 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę, z ustawowymi odsetkami od dnia 27 maja 2003 r., oraz 11.823 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, z ustawowymi odsetkami od dnia 29 maja 2003 r.

Podstawę rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia faktyczne i ich prawna ocena. Małgorzata W.-T. była zatrudniona w Wojewódzkim Ośrodku Ruchu Drogowego w P. od 16 sierpnia 1998 r. na stanowisku głównej księgowej, na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. W okresie od 28 sierpnia 2001 r. do 12 marca 2002 r. przebywała na zwolnieniu lekarskim i urlopie macierzyńskim.

Od dnia 12 marca do 14 czerwca 2002 r. u strony pozwanej trwała kontrola w zakresie organizowania egzaminów państwowych sprawdzających kwalifikacje osób ubiegających się o uprawnienia do kierowania pojazdami w latach 2000 - 2002 oraz prac związanych z adaptacją pomieszczeń Ośrodka, przeprowadzona przez kontrolerów Delegatury Najwyższej Izby Kontroli w R. W wystąpieniu pokontrolnym, przekazanym stronie pozwanej w dniu 19 lutego 2003 r., Najwyższa Izba Kontroli wnosila, między innymi, o zawieranie umów z egzaminatorami po uprzednim uzyskaniu informacji o ich niekaralności, uporządkowanie akt osobowych pracowników oraz zapewnienie realizacji zawartych umów zgodnie z ich postanowieniami. Powódka nie została zapoznana z wynikami pokontrolnymi.

W okresie od 2000 r. do 2003 r. Wojewódzki Ośrodek Ruchu Drogowego w P. był zarządzany przez 5 - 7 dyrektorów. Od 1 lutego do 30 kwietnia 2003 r. funkcję tę sprawował Edward S., który w ciągu 3 miesięcy zwolnił 5 osób i zatrudnił 7 nowych pracowników na czas określony, bez klauzul wypowiedzeniowych. W okresie zatrudnienia powódki, pismem z 14 lutego 2003 r. Edward S. zwrócił się do dyrektora Gimnazjum [...] w P. o przekazanie pracownika tej szkoły Beaty Ś. do pracy u strony pozwanej, na mocy porozumienia między zakładami od 1 marca 2003 r., a następnie zawarł z nią umowę o pracę na stanowisku głównej księgowej od 1 marca 2003 r. do 31 sierpnia 2007 r., bez klauzuli wypowiedzenia. Jako dzień rozpoczęcia pracy Beaty Ś. wskazano 3 marca 2003 r., a zatem dzień, w którym wręczono powódce wypowiedzenie.

W dniu 27 lutego 2003 r. Małgorzata W.-T. zwróciła się do Komisji Zakładowej NSZZ „Solidarność” o objęcie jej ochroną prawną, na co komisja w tym samym dniu

wyraziła zgodę. Pismem z 3 marca 2003 r. strona pozwana wypowiedziała powódce umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano brak kompetencji oraz niedopełnienie obowiązków. Pismem z 25 marca 2003 r. Wojewódzki Ośrodek Ruchu Drogowego zawiadomił związki zawodowe o zamiarze wypowiedzenia umów o pracę pięciu pracownikom, w tym również powódce, podając jako przyczynę wypowiedzenia - brak zaufania. Związki zawodowe nie wyraziły zgody na rozwiązanie umowy o pracę z Małgorzatą W.-T.

Rzecznik dyscyplinarny finansów publicznych w R. prowadził postępowanie w przedmiocie naruszenia przez Małgorzatę W.-T. dyscypliny finansów publicznych, a mianowicie nieprzeprowadzenia na dzień 31 grudnia 2002 r. inwentaryzacji środków trwałych oraz wartości niematerialnych i prawnych w formie spisu z natury. Postanowieniem z dnia 7 czerwca 2004 r. odmówiono wniesienia wniosku o jej ukaranie z uwagi na brak naruszenia dyscypliny finansów publicznych.

W dniu 1 grudnia 1998 r. strona pozwana wynajęła Teresie W. działkę z przeznaczeniem na działalność handlową i małą gastronomię. Najemca zobowiązał się uiszczać do kasy lub na rachunek bankowy Ośrodka opłatę za energię elektryczną według wskazań licznika, zgodnie z wystawioną fakturą. Teresa W. zamontowała licznik na własny koszt, nie zgłaszając tego Ośrodkowi. Strona pozwana nie sprawdzała stanu licznika najemcy. Uczynił to dopiero - na polecenie Edwarda S. - pracownik Ośrodka w dniu 25 lutego 2003 r. Od tego czasu pracownik strony pozwanej sprawdza stan licznika, a następnie wystawiana jest faktura dla najemcy.

W okresie trwającego wypowiedzenia strona pozwana rozwiązała z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia, zarzucając jej zaniechanie poboru opłat za energię elektryczną od Teresy W. za okres od 1 grudnia 1998 r. do lutego 2003 r. Strona pozwana nie zwracała się do związków zawodowych w sprawie „zwolnienia dyscyplinarnego” powódki.

W ocenie Sądu, wskazana przez pracodawcę w wypowiedzeniu przyczyna rozwiązania stosunku pracy była niekonkretna i nieprawdziwa. Ponadto, strona pozwana naruszyła przepisy dotyczące obowiązku konsultacji związkowej. Bez znaczenia - zdaniem Sądu - jest okoliczność od kiedy powódka została objęta ochroną przez zakładową organizację związkową. Istotne jest, że ochrona ta istniała w dacie złożenia oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy o pracę przez pracodawcę. Podjęcie przez związek zawodowy uchwały o udzieleniu ochrony w dniu, w którym

Małgorzata W.-T. zwróciła się z wnioskiem, świadczy o szybkim, zdecydowanym i skutecznym działaniu związków.

Według Sądu, strona pozwana nie wykazała, aby przyczyna rozwiązania z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia była zasadna. Małgorzata W.-T. nie może być obciążona winą za niepobranie opłat za energię elektryczną od Teresy W. począwszy od dnia zawarcia umowy najmu, to jest od 1 grudnia 1998 r. Wobec tego, pracodawca rozwiązując z nią umowę o pracę bez wypowiedzenia w okresie trwania wypowiedzenia, po raz kolejny naruszył przepisy prawa pracy. Sąd uznał, że strona pozwana uchybiła również art. 52 § 2 k.p., albowiem rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło po upływie jednomiesięcznego terminu od uzyskania wiadomości o okoliczności stanowiącej podstawę rozwiązania umowy, oraz art. 52 § 3 k.p., ponieważ pracodawca nie zasięgnął opinii zakładowej organizacji związkowej.

Sąd Okręgowy, dzieląc pogląd i argumentację Sądu pierwszej instancji uznał, że Małgorzata W.-T. ma prawo zarówno do odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę, jak i do odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Nieuzasadnionym byłoby bowiem pozbawienie pracownika prawa do roszczenia z tytułu wadliwego wypowiedzenia umowy o pracę tylko dlatego, że następnie pracodawca - po raz kolejny naruszając przepisy prawa - w sposób niezgodny z prawem rozwiązuje umowę o pracę bez wypowiedzenia. Sąd wywodził, że pracownik ma tyle roszczeń, ile przyznaje mu prawo, chyba że przepis wyłącza jedno z nich w razie posiadania innego roszczenia.

Zdaniem Sądu, art. 60 k.p. należy stosować do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, poczynając od dnia złożenia pracownikowi oświadczenia o wypowiedzeniu. Okresy wypowiedzenia mają charakter minimalny, nie są już traktowane jako okresy sztywne. Wypowiedzenie rozpoczyna swój bieg od momentu złożenia pracownikowi oświadczenia przez pracodawcę o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem. Skoro więc strona pozwana wypowiedziała powódce umowę o pracę z zastosowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, a następnie w czasie jego trwania rozwiązała z nią umowę o pracę bez wypowiedzenia, zastosowanie znajdzie art. 60 k.p.

Pełnomocnik Wojewódzkiego Ośrodka Ruchu Drogowego w P. zaskarżył ten wyrok kasacją. Wskazując jako podstawę kasacji naruszenie prawa materialnego, a mianowicie art. 60 k.p., poprzez wyrażenie poglądu, że powołany przepis „ma zastosowanie w sytuacji gdy oświadczenie woli o dyscyplinarnym zwolnieniu nie zostało

złożone w czasie biegu 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia, liczonego wstecz od ostatniego dnia miesiąca jako daty końcowej wypowiedzenia” oraz przyjęcie, że „istnieje podstawa do powtórnego zasądzenia odszkodowania mimo przyznania odszkodowania w oparciu o art. 45 kodeksu pracy”, wniósł o „uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego w całości” oraz o „uchylenie w całości poprzedzającego go wyroku Sądu Rejonowego w Przemyślu [...] i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpatrzenia i rozstrzygnięcia o kosztach za wszystkie instancje.” Jego zdaniem, okolicznością uzasadniającą rozpoznanie kasacji jest potrzeba wykładni art. 60 k.p. „poprzez wyjaśnienie czy w przypadku gdy doszło do rozwiązania umowy o pracę w okresie wcześniejszym niż 3 miesiące liczone wstecz od ostatniego dnia miesiąca jako daty końcowej wypowiedzenia, przepis ten ma zastosowanie, oraz czy w przypadku gdy oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. złożono wcześniej i z naruszeniem prawa, istnieje podstawa do zasądzenia odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy i za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy w trybie natychmiastowym.”

W uzasadnieniu kasacji pełnomocnik strony skarżącej podniósł, że w rozpoznawanej sprawie brak jest podstaw do zasądzenia przez Sąd podwójnego odszkodowania. Powołując się na orzeczenie Sądu Najwyższego wskazał, że „w razie wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu umów, a następnie niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w okresie wypowiedzenia, pracownikowi przysługuje odszkodowanie z art. 47 (1) albo art. 60 k.p. według jego wyboru”. Według niego, stanowisko wyrażone w powołanym wyroku Sądu Najwyższego odbiega od z poglądów doktryny, wobec czego zachodzi konieczność wykładni art. 60 k.p.

W odpowiedzi na kasację powódka wniosła o oddalenie skargi i zasądzenie od strony skarżącej na jej rzecz kosztów postępowania kasacyjnego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zgodnie z art. 60 k.p. pracownikowi, z którym pracodawca w okresie wypowiedzenia rozwiązał umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów, przysługuje wyłącznie odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za czas do upływu okresu wypowiedzenia. Przepis ten, pomimo że obowiązuje w niemal nie-

zmienionym brzmieniu od wejścia Kodeksu pracy w życie, czyli od 30 lat, budzi nadal wątpliwości interpretacyjne, czego dowodzi rozpoznawana sprawa. Dotyczy on każdego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, niezależnie od podstawy prawnej i przyczyny dokonania tej czynności (art. 52 k.p., art. 53 k.p.), jak też wszystkich umów, które mogą być wypowiedane, niezależnie od tego czy wypowiedzenie jest zwykłym, czy wyjątkowym sposobem ich rozwiązania. Uzasadnione jest ograniczenie owych wątpliwości do okoliczności faktycznych sprawy, której przedmiotem rozpoznania i rozstrzygnięcia jest rozwiązanie bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. umowy o pracę na czas nieokreślony po jej uprzednim wypowiedzeniu z zachowaniem okresu trzymiesięcznego.

Pierwsza kontrowersyjna kwestia dotyczy wykładni użytego w art. 60 k.p. pojęcia „okres wypowiedzenia”. Problem w tym, czy jest to okres obejmujący trzy miesiące kalendarzowe liczone wstecz od terminu wypowiedzenia (daty rozwiązania stosunku pracy) - jak twierdzi pełnomocnik strony skarżącej - czy okres od dnia złożenia oświadczenia woli o wypowiedzeniu do dnia rozwiązania umowy o pracę, jak przyjęły Sądy. Zagadnienie to należy do spornych w doktrynie. Zwolenników (i przeciwników) ma każde z tych stanowisk. Na gruncie art. 36 k.p. (w jego pierwotnym brzmieniu) Sąd Najwyższy prezentował początkowo pogląd, że ustawowe okresy wypowiedzenia umowy o pracę mają charakter sztywny (por. np. wyroki Sądu Najwyższego z: 23 marca 1978 r., I PRN 24/78, OSNCP 1978 nr 11, poz. 214; 30 lipca 1981 r., I PR 63/81, OSNCP 1982 nr 1, poz. 17). Z tej tezy - o sztywnym charakterze ustawowych okresów wypowiedzenia - wywodzi się pogląd prawny wyrażony przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 14 kwietnia 1983 r., I PRN 32/83 (OSNCP 1983 nr 12, poz. 197), że „rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia w okresie wypowiedzenia, o jakim mowa w art. 60 k.p., zachodzi tylko wtedy, gdy dokonane zostało w czasie biegu 14-dniowego, 1-miesięcznego lub 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, liczonego kalendarzowo wstecz od soboty lub ostatniego dnia miesiąca, jako daty końcowej wypowiedzenia”, wobec czego art. 60 k.p. nie ma zastosowania, gdy rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia wcześniej, „choćby po dniu wypowiedzenia”. Ten właśnie wyrok jest niezmiennie powoływany jako argument przesądający o pojmowaniu okresu wypowiedzenia jako okresu rozpoczynającego bieg od pierwszego dnia miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu kalendarzowym, w którym złożone zostało oświadczenie woli o wypowiedzeniu. Tymczasem stanowisko w nim wyrażone ma dziś znaczenie historyczne. Pod wpływem krytyki

części teoretyków i praktyków prawa pracy, Sąd Najwyższy odstąpił od niego, a ustawodawca dokonał nowelizacji tego przepisu, między innymi, przez dodanie do art. 36 k.p. § 6, wedle którego strony po dokonaniu wypowiedzenia przez jedną z nich mogą ustalić wcześniejszy termin rozwiązania umowy o pracę. Oznacza to dopuszczalność skracania zgodną wolą stron ustawowych okresów wypowiedzenia. Nowsze orzecznictwo dozwala też na ich wydłużenie. Jest więc *de lege lata* zgoda, że ustawowe okresy wypowiedzenia mają charakter okresów minimalnych, z tym, że w granicach wyznaczonych w art. 18 k.p., dopuszczalna jest również ich zmiana, nie tylko przez skrócenie, ale i poprzez przedłużenie. Problem jednak pozostaje, albowiem ustawodawca łączy pewne skutki prawne raz z okresem wypowiedzenia (np. art. 37, art. 167¹ k.p.), innym razem - z dokonaniem wypowiedzenia (np. art. 44 k.p.).

Jak się wydaje, dla prawidłowego ustalenia znaczenia zwrotu „okres wypowiedzenia” konieczne jest rozróżnienie dwu kwestii - długości okresów wypowiedzenia i sposobu ich obliczania. Długość okresów wypowiedzenia określają przepisy Kodeksu pracy, uzależniając ją od rodzaju umowy o pracę, a nadto: w odniesieniu do umowy o pracę na czas nieokreślony - od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy (art. 36 k.p.), w stosunku do umowy na okres próbny - od długości okresu próbnego (art. 34 k.p.), a przy umowie na czas określony - od celu umowy (art. 33, art. 33¹ k.p.). Według art. 30 § 2¹ k.p., okres wypowiedzenia obejmujący tydzień lub miesiąc albo ich wielokrotność kończy się odpowiednio w sobotę lub w ostatnim dniu miesiąca. Przepis ten nie wyznacza długości okresów wypowiedzenia, lecz określa sposób ich obliczania, wyłączając w tym zakresie odpowiednie zastosowanie art. 112 k.c. Można wobec tego przyjąć, że określenie czasu trwania okresu wypowiedzenia oraz określenie sposobu jego obliczania to dwie różne sprawy, a w konsekwencji - że z przepisu o sposobie liczenia minimalnego ustawowego okresu wypowiedzenia, nie można wnosić o rzeczywistym trwaniu okresu wypowiedzenia. W pełni uprawniony jest zatem pogląd prawny, że zwrot „w okresie wypowiedzenia” na gruncie art. 60 k.p. oznacza „okres po dokonaniu wypowiedzenia” (złożeniu pracownikowi oświadczenia woli o wypowiedzeniu). Wtedy już bowiem pracownik znajduje się w „stanie wypowiedzenia”. Wówczas też powstaje możliwość poddania wypowiedzenia kontroli sądu w aspekcie jego legalności (zgodności z prawem), w tym również co do zastosowanego okresu wypowiedzenia.

Druga kwestia związana z art. 60 k.p. to zagadnienie dopuszczalności badania zgodności wypowiedzenia z prawem po rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowie-

dzenia. Można wszak bronić poglądu, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia (także wadliwe) konsumuje wypowiedzenie, niweczy jego skutki. A skoro tak, to ocena zgodności wypowiedzenia z prawem wydaje się bezprzedmiotowa. Z tą kwestią pozostaje w najściślejszym związku pytanie czy art. 60 k.p., co do roszczeń, ma zastosowanie w każdym przypadku niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę w okresie jej wypowiedzenia. Możliwe są tu bowiem rozmaite sytuacje faktyczne i prawne. I tak, może się zdarzyć, że: (a) zarówno wypowiedzenie umowy o pracę jak i jej rozwiązanie bez wypowiedzenia są prawidłowe; (b) wypowiedzenie jest prawidłowe a rozwiązanie niezwłoczne wadliwe; (c) wypowiedzenie wadliwe zaś rozwiązanie bez wypowiedzenia prawidłowe; (d) wypowiedzenie wadliwe i rozwiązanie niezwłoczne wadliwe. Zgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia powoduje taki skutek, że badanie wypowiedzenia jest zbędne (bezpředmiotowe). Skoro bowiem umowa została rozwiązana zgodnie z prawem, to zupełnie bez znaczenia dla jej bytu jest to, czy została uprzednio wypowiedziana wadliwie czy niewadliwie. Przepis art. 60 k.p. dotyczy więc tylko takich sytuacji, gdy wadliwe jest rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia. Wtedy też aktualizują się - ewentualnie - roszczenia pracownika zgłoszone w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę. Oznacza to, że ustalenie, iż rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia w okresie wypowiedzenia jest wadliwe nie zwalnia sądu z rozpoznania roszczeń pracownika zgłoszonych w odwołaniu od wypowiedzenia. Wynik sprawy zależy będzie ostatecznie od tego, czy wypowiedzenie było uzasadnione merytorycznie i zgodne z przepisami formalnymi.

Jak się wydaje, art. 60 k.p. przewidziany jest dla rozstrzygnięcia sytuacji, gdy rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia jest wadliwe natomiast prawidłowe jest jej wypowiedzenie. Przemawiają za tym przede wszystkim względy systemowe. Przepis art. 60 k.p. został zamieszczony wśród przepisów regulujących roszczenia pracownika związane z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia. Gdyby miał mieć znaczenie także dla roszczeń dotyczących wypowiedzenia powinien być pomieszczony w przepisach ogólnych o rozwiązywaniu umowy o pracę. Tak uczynił ustawodawca w art. 30 k.p., który to przepis nie tylko określa sposoby rozwiązywania umowy o pracę (§ 1 i § 2), ale też reguluje inne kwestie związane z ustaniem stosunku pracy - sposób liczenia terminów wypowiedzenia (§ 2¹) oraz wymogi formalne czynności rozwiązujących stosunek pracy (§ 3, § 4 i § 5). Do wniosku takiego prowadzą także argumenty funkcjonalne. Skoro wypowiedzenie jest niewadliwe, to, pomi-

mo niezgodności z prawem rozwiązania niezwłocznego, umowa rozwiązałaby się z upływem okresu wypowiedzenia. Można z dużym uproszczeniem powiedzieć, że wypowiedzenie, wskazując termin końcowy trwania stosunku pracy (ostatni dzień trzeciego kolejnego miesiąca kalendarzowego), w jakiś sposób zrównuje skutki umowy na czas nieokreślony w fazie zakończenia stosunku pracy (po wypowiedzeniu) ze skutkami umowy terminowej, a ściślej - sytuację prawną pracownika w okresie wypowiedzenia ze statusem pracownika zatrudnionego na czas określony. Niecelowe byłoby więc w przypadku wadliwego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przywracanie pracownika do pracy na czas do zgodnego z prawem rozwiązania umowy wskutek wypowiedzenia. Stąd w takiej właśnie sytuacji konstrukcja w zakresie roszczeń zbliżona jest do przyjętej w odniesieniu do umów terminowych co do ich rodzaju - wyłącznie odszkodowanie (art. 50 § 3 i art. 59) i wysokości - do czasu, do którego umowa miała trwać (art. 50 § 4 i art. 58 zdanie drugie). W razie wadliwego wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi przysługuje nie tylko roszczenie restytucyjne, ale odszkodowanie na zasadach przewidzianych w 47¹ k.p., a więc w wysokości nie niższej niż wynagrodzenie za okres wypowiedzenia. Nie ma żadnych aksjologicznych racji, żeby w sytuacji opisanej w art. 60 k.p. obowiązywały inne reguły.

Ostatnia kwestia to problem podwójnej rekompensaty, w przypadku stwierdzenia wadliwości obu czynności rozwiązujących umowę o pracę. Zbieg może dotyczyć odszkodowania z art. 60 k.p. z przywróceniem do pracy lub odszkodowaniem z art. 45 k.p. Jak się wydaje orzeczenie przywracające pracownika do pracy wyłącza odszkodowanie tylko wtedy, gdy nastąpiła faktyczna restytucja stosunku pracy. Zapłata wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy (po ustaniu stosunku pracy) rekompensuje w pełni szkodę polegającą na utracie wynagrodzenia za czas do upływu okresu wypowiedzenia. Bardziej skomplikowana jest kwestia zbiegu roszczeń odszkodowawczych. Nie mają racji Sądy, że w przypadku naruszającego prawo rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w okresie wypowiedzenia dokonanego z naruszeniem przepisów, pracownikowi przysługuje odszkodowanie zarówno przewidziane w art. 45 k.p. jak i w art. 60 k.p. Wprawdzie w takich okolicznościach źródłem obowiązku odszkodowawczego są dwa różne zdarzenia prawne, co *prima facie* mogłoby sugerować, że w istocie „pracownik ma tyle roszczeń ile przyznaje mu prawo”. W istocie skutki obu tych alternatywnych zdarzeń są takie same - rozwiązanie stosunku pracy - i w konsekwencji pozbawienie pracownika dochodu (wynagrodzenia za pracę), choć za różne okresy. Funkcją odszkodowania jest zrekompenso-

wanie pracownikowi utraconego zarobku. Rozstrzygając o odszkodowaniu z tytułu wadliwego rozwiązania umowy o pracę, należy mieć na względzie, że „odszkodowanie powinno odpowiadać wysokości utraconego wynagrodzenia” (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 21 września 2004 r., II PK 20/04, OSNP 2005 nr 6, poz. 85). Zasądzenie „podwójnego” odszkodowania powodowałoby podwójną rekompensatę tej samej szkody - raz, po rozwiązaniu umowy o pracę przez wypowiedzenie, na podstawie art. 45 k.p. w wysokości określonej w art. 47¹ k.p. (wynagrodzenia co najmniej za okres wypowiedzenia); ponownie, po rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, na podstawie art. 56 k.p. w wysokości wynikającej z art. 58 k.p. (wynagrodzenia za okres wypowiedzenia). Z tego też względu Sąd Najwyższy w składzie orzekającym w niniejszej sprawie podziela pogląd wyrażony w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 24 lipca 2001 r., I PKN 568/00 (OSNP 2003 nr 12, poz. 294), że „w razie wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę z naruszeniem przepisów o wypowiedaniu umów o pracę, a następnie niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w okresie wypowiedzenia, pracownikowi przysługuje odszkodowanie z art. 47¹ albo art. 60 KP według jego wyboru”.

Mając powyższe na względzie Sąd Najwyższy, stosownie do art. 393¹³ k.p.c., orzekł jak w sentencji.

=====