



Sygn. akt II PK 361/07

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 22 lipca 2008 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Andrzej Wróbel (przewodniczący)

SSN Zbigniew Hajn

SSN Roman Kuczyński (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa T. S.
przeciwko E. N. i Wspólnikom Spółka Komandytowa w P.
o odszkodowanie i wynagrodzenie za pracę,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 22 lipca 2008 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w P.
z dnia 20 lipca 2007 r.,

- 1. oddala skargę kasacyjną,**
- 2. zasądza od pozwanej na rzecz powódki kwotę 1.350 (jeden tysiąc trzysta pięćdziesiąt) złotych tytułem kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

Uzasadnienie

Wyrokiem z dnia 19 marca 2007 r. Sąd Rejonowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w P. zasądził od pozwanej spółki komandytowej „E. N. i Wspólnicy” na rzecz powódki T. S. - w sprawie o odszkodowanie i wynagrodzenia za pracę - (w punkcie pierwszym) kwotę 10.262,25 zł tytułem odszkodowania oraz (w punkcie drugim) oddalił powództwo w pozostałym zakresie. Ponadto (w punkcie trzecim) zasądził na rzecz powódki zwrot kosztów zastępstwa procesowego w kwocie 1.116 zł i (w punkcie czwartym) nadał wyrokowi w punkcie pierwszym rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3.420,79 zł. Sąd Rejonowy ustalił, iż w dniu 9 października 2006 r. powódce na podstawie art. 30 § 1 pkt 2 pozwana spółka wypowiedziała umowę o pracę za wypowiedzeniem bez wskazania w tym piśmie przyczyny uzasadniającej dokonanie wyżej wymienionego wypowiedzenia. Następnie w dniu 6 listopada 2006 r. powódce doręczono kolejne pismo (z dnia 4 listopada 2006 r.) od pozwanej spółki, na podstawie którego rozwiązano z powódką umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Jako powód rozwiązania z powódką w tym trybie umowy o pracę wskazano w szczególności działania naruszające zasady dbałości o dobre imię i interes pracodawcy, obmawianie pracodawcy przed współpracownikiem, co spowodowało utratę zaufania na stanowisku Kierownika Biura wymagającym szczególnej troski i dbałości o dobre imię pracodawcy. Przeprowadzone przez Sąd Rejonowy postępowanie dowodowe wykazało, iż brak wskazania w piśmie wypowiedzającym powódce umowę o pracę przyczyny tego wypowiedzenia spowodował, że tym samym przyczyna ta nie została na tyle skonkretyzowana, aby powódka mogła dowiedzieć się z tego pisma, z jakiej to konkretnie przyczyny pracodawca wypowiedział jej umowę o pracę. W konsekwencji niepodanie przez pozwaną spółkę w powyższym piśmie przyczyny tego wypowiedzenia spowodowało, że wypowiedzenie umowy o pracę zostało dokonane z naruszeniem art. 30 § 4 k.p. Także rozwiązanie umowy dokonane pismem z dnia 4 listopada 2006 r. było wadliwe. W myśl art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca mógł rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Sąd Rejonowy stwierdził, że przyczyna dotycząca obmawiania E. N. wskazana w powyższym piśmie nie mogła być zakwalifikowana

jako ciężkie naruszenie przez powódkę podstawowych obowiązków pracowniczych. W związku z powyższym Sąd Rejonowy uwzględnił kompensacyjno-sankcyjny charakter odszkodowania wynikającego z art. 45 k.p. i wskazał, iż właściwe jest ustalanie wysokości tego odszkodowania w maksymalnej wysokości odpowiadającej wynagrodzeniu powódki za 3 miesiące w kwocie 10.262,37 zł. Sąd mając na uwadze, że 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, wskazał, że w sytuacji gdy zarówno wypowiedzenie umowy o pracę jak i rozwiązanie umowy o pracę były czynnościami wadliwymi, podstawą odszkodowania w niniejszej sprawie nie mógł być art. 60 k.p.

Powyższe orzeczenie strona pozwana zaskarżyła apelacją w części dotyczącej punktu I, III i IV.

Wyrokiem z dnia 20 lipca 2007 r. Sąd Okręgowy w P. oddalił apelację strony pozwanej. Sąd stwierdził, że apelacja zarzucająca zasądzenie odszkodowania w wysokości przewyższającej żądanie powódki jest bezzasadna, bowiem skarżąca podnosząc, że powódka dochodziła odszkodowania w kwocie 3.420,80 zł nie zauważyła, że Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił, iż powódka dochodziła w swoich roszczeniach: odszkodowania w kwocie 10.262,25 złotych za wypowiedzenie umowy o pracę z dnia 9 października 2006 roku jak również odszkodowania w kwocie 3.420,80 zł za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Ponadto Sąd drugiej instancji podzielił stanowisko Sądu pierwszej instancji, że uwzględnienie pierwszego z wyżej wymienionych roszczeń uniemożliwia zasądzenie drugiego. W tym stanie rzeczy mając na uwadze, że odszkodowanie z art. 60 k.p. przysługuje w razie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w okresie niewadliwego wcześniejszego wypowiedzenia, podzielił stanowisko Sądu pierwszej instancji, który prawidłowo zasądził od pozwanej na rzecz powódki odszkodowanie na podstawie art. 45 k.p. tj. dochodzoną przez nią kwotę 10.262,25 złotych zgodnie z jej żądaniem z pkt 1 pozwu z 13 października 2006 r. jednocześnie oddalając żądanie powódki co do odszkodowania za rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia tj. dochodzoną przez nią kwotę 3.420,80 zł. Sąd drugiej

instancji stwierdził ponadto, iż pozwana wskazując na żądanie powódki co do kwoty 3.420,80 złotych odnośnie, której powództwo powódki zostało oddalone w pkt II wyroku w istocie odnosi się do kwestii - roszczenia które zostało zawarte w pkt II wyroku, który uprawomocnił się, albowiem żadna ze stron nie złożyła od niego apelacji.

Powyższe orzeczenie pozwana zaskarżyła skargą kasacyjną wskazując następujące podstawy:

- naruszenie przepisów art. 45 k.p., 47¹ k.p. w związku z art. 60 k.p., art. 58 k.p. poprzez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie,
- naruszenie przepisów postępowania - art. 328 § 2 k.p.c., 378 § 1 k.p.c. i art. 382 k.p.c. - co miało istotny wpływ na wynik rozstrzygnięcia.

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. 47¹ 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 opisanej 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. 47¹ 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.

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 pracodawcę 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 przysługują 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. 47¹ 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. 47¹ 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 mających podstawę w obu przepisach wprawdzie 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. 47¹ 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 rozwiązywaniu 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.). Natomiast 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. 47¹ 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 rozważyć 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. 47¹ 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. 47¹ 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.

Z tych względów skarga kasacyjna podlega oddaleniu na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c. Rozstrzygnięcie o kosztach postępowania oparto o przepis art. 108 § 1 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c.

/tp/