

Rozdział trzeci

Odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy na podstawie kodeksu cywilnego za bezprawne rozwiązanie umowy o pracę

Dariusz Makowski
Doktor nauk prawnych,
Uniwersytet Łódzki

1. Wprowadzenie

Kodeks pracy¹ ustanawia dwa alternatywne roszczenia pieniężne z tytułu bezprawnego rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę: o odszkodowanie oraz o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy dla pracownika przywróconego do pracy. Z przepisów kodeksu wynika, że wysokość świadczeń przysługujących pracownikowi z tego tytułu jest limitowana zarówno wtedy, gdy umowa zostaje wadliwie rozwiązana za wypowiedzeniem, jak i bez wypowiedzenia. W razie bezprawnego wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres od dwóch tygodni do trzech miesięcy, nie niższe jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia (art. 471 k.p.), a w przypadku niezgodnego z przepisami wypowiedzenia terminowych umów o pracę w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, ale nie więcej niż za trzy miesiące (art. 50 § 1, § 3 i § 4 k.p.). Jeśli dojdzie do bezprawnego rozwiązania umowy bez wypowiedzenia, pracownik ma prawo domagać się odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, a gdy rozwiązano umowę o pracę na czas określony, w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak

1 Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. *Kodeks pracy*; tekst jedn.: DzU z 2014 r., poz. 1502.

niż za okres wypowiedzenia (art. 58 k.p.)². Podobnie limitowane jest wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy. W razie bezprawnego wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za dwa miesiące, a gdy okres wypowiedzenia wynosił trzy miesiące nie więcej niż za jeden miesiąc (art. 47 k.p.), natomiast w przypadku rozwiązania umowy bez wypowiedzenia nie więcej niż za trzy miesiące i nie mniej niż za jeden miesiąc (art. 57 § 1 k.p.)³.

W odniesieniu do zacytowanych przepisów utrwaliła się wykładnia, zgodnie z którą kodeks pracy autonomicznie i wyczerpująco reguluje roszczenia przysługujące pracownikowi w razie bezprawnego rozwiązania umowy o pracę. Limitowanie wysokości tych świadczeń jest z reguły uzasadniane specyfiką stosunku pracy oraz potrzebą wyważenia wzajemnych interesów stron tego stosunku. Przyjmowane jest założenie, że dochodzenie przez pracownika właściwych roszczeń powinno być względnie proste i pewne, co przejawia się w szczególności w uproszczeniu przesłanek tych roszczeń. Skutkuje to niekiedy przyznaniem pracownikowi świadczenia wyższego od poniesionej przez niego szkody spowodowanej bezprawnym rozwiązaniem umowy o pracę, ale niekiedy szkoda jest rekompensowana takim świadczeniem tylko częściowo⁴. W przypadku wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy argumentuje się dodatkowo, że nielimitowanie wysokości tego świadczenia mogłoby osłabiać motywację pracownika do poszukiwania i podejmowania nowego zatrudnienia⁵.

Wykładnia, zgodnie z którą uregulowane w kodeksie pracy roszczenia przysługujące w razie bezprawnego rozwiązania umowy o pracę wyczerpują roszczenia pracownika z tego tytułu, wiąże się z uznaniem niedopuszczalności dochodzenia uzupełniających roszczeń odszkodowawczych na podstawie przepisów kodeksu cywilnego⁶ w przypadku, gdy

2 Przepis art. 58 k.p. w brzmieniu ustalonym ustawą z dnia 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy – *Kodeks pracy* oraz niektórych innych ustaw (DzU z 2015 r., poz. 1220).

3 Wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy przysługuje jedynie pracownikom objętym szczególną ochroną trwałości stosunku pracy; por. art. 47 zdanie drugie oraz art. 57 § 2 k.p.

4 Por. np. wyrok SN z 13 lutego 1991 r., I PR 420/90, OSNCP, 1993, nr 1–2, poz. 232. Więcej o rodzajach i postaciach szkody ponoszonej przez pracownika na skutek bezprawnego rozwiązania umowy o pracę zob. M. Raczkowski, *Odpowiedzialność cywilna za szkodę wywołaną wadliwym rozwiązaniem stosunku pracy – kilka uwag praktycznych*, „Prawo i Zabezpieczenie Społeczne” [dalej: PiZS] 2009, nr 6, s. 23; W. Ostaszewski, *Ustalenie rozmiarów szkody majątkowej w przypadku wadliwego rozwiązania umowy o pracę w trybie natychmiastowym*, PiZS, 2012, nr 6, s. 18 i 19.

5 Por. np. J. Wrątny, *Kodeks pracy, komentarz*, Warszawa 2013, s. 105.

6 Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. *Kodeks cywilny*, tekst jedn.: DzU z 2014 r., poz. 121, ze zm.

szkoda poniesiona przez pracownika w następstwie rozwiązania umowy przewyższa wysokość limitowanych świadczeń określonych w kodeksie pracy⁷. Na gruncie tej wykładni sprawę naprawienia szkody poniesionej przez pracownika uważa się za unormowaną przepisami prawa pracy, co nie pozwala na odpowiednie stosowanie przepisów kodeksu cywilnego. Jak wynika bowiem z art. 300 k.p., przepisy kodeksu cywilnego mogą mieć zastosowanie do stosunku pracy jedynie w sprawach nieunormowanych przepisami prawa pracy. Nie można w rezultacie odwołać się do cywilistycznej zasady naprawienia szkody w pełnej wysokości (zasady pełnego odszkodowania)⁸.

Mimo utrwalonego stanowiska doktryny i judykatury w sprawie wykładni przepisów kodeksu pracy dotyczących tytułowych roszczeń oraz wynikającego z niej poglądu o niedopuszczalności dochodzenia uzupełniających roszczeń odszkodowawczych na podstawie kodeksu cywilnego, pytanie o zasadność obowiązujących w tym zakresie rozwiązań prawnych oraz sposób wykładni właściwych przepisów jest wciąż aktualne. W ostatnich latach szczególnie inspirujące do polemik na ten temat stały się orzeczenia Trybunału Konstytucyjnego (TK). Przepisy limitujące przedmiotowe roszczenia skłaniają bowiem do zweryfikowania ich zgodności z właściwymi zasadami ustrojowymi wyrażonymi w Konstytucji RP⁹. Chociaż w pierwszych wyrokach w tej sprawie TK nie stwierdził niezgodności takich przepisów z Konstytucją¹⁰, to inaczej uznał w wyroku z 27 listopada 2007 r., w którym orzekł, że art. 58 k.p. rozumiany w ten sposób, że wyłącza dochodzenie innych, niż określone w art. 58 k.p., roszczeń odszkodowawczych związanych z bezprawnym rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia, jest niezgodny z art. 64 ust. 1 w związku z art. 2 Konstytucji, tj. z zasadą ochrony praw majątkowych oraz z zasadą sprawiedliwości społecznej¹¹. W wyroku tym TK przyjął, że sprawa naprawienia szkody wyrządzonej pracownikowi przez sprzeczne z prawem rozwiązanie umowy o pracę nie została wyczerpują-

7 Por. np. Ł. Pisarczyk, *Naprawienie szkody poniesionej przez pracownika wskutek wadliwego rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę*, [w:] *Prawo pracy a bezrobocie*, red. L. Florek, Warszawa 2003, s. 206.

8 Por. art. 361 § 2 k.c.

9 Ustawa z dnia 2 kwietnia 1997 r. *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej*, DzU, nr 78, poz. 483, ze zm.

10 Por. wyrok TK z 2 czerwca 2003 r., SK 34/01, OTK-A, 2003/6/48 (DzU, 2003/104/983) oraz wyrok z 18 października 2005 r., SK 48/03, OTK-A, 2005/9/101 (DzU, 2005/210/1758). Więcej o tych wyrokach zob. K. Wielichowska-Opalska, *Odpowiedzialność majątkowa pracodawcy w razie niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę*, PiZS, 2010, nr 5, s. 25 i 26.

11 SK 18/05, OTK-A, 2007/10/128 (DzU, 2007/225/1672).

co uregulowana ani w art. 58 k.p., ani w innych przepisach prawa pracy, w związku z czym należy w tym zakresie, na podstawie art. 300 k.p., stosować odpowiednio właściwe przepisy kodeksu cywilnego. W następstwie wyroku TK z 27 listopada 2007 r. ujawniły się różnice poglądów co do znaczenia zawartych w nim ustaleń dla stosowania innych przepisów regulujących roszczenia z tytułu bezprawnego rozwiązania umowy o pracę. Według pierwszego z nich, orzeczenie to powinno wpływać na interpretację wszystkich tych przepisów kodeksu, które zakładają ryczałtowe świadczenia dla pracowników w związku z niezgodnym z przepisami rozwiązaniem stosunku pracy przez pracodawcę¹². Według drugiego, jego skutki należy odnosić wyłącznie do art. 58 k.p., a zatem do wadliwego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia¹³. Na takim też stanowisku stanął Sąd Najwyższy w uchwale składu siedmiu sędziów z dnia 18 czerwca 2009 r., w której orzekł, że pracownik nie ma prawa do odszkodowania na podstawie przepisów kodeksu cywilnego ponad przysługujące mu na podstawie art. 47 k.p. wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy¹⁴.

Do problemu dopuszczalności stosowania przepisów kodeksu cywilnego w celu naprawienia szkody spowodowanej bezprawnym rozwiązaniem umowy o pracę TK odniósł się po raz kolejny w wyroku z 22 maja 2013 r., który dotyczył art. 57 § 1 k.p., regulującego roszczenie o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy¹⁵. W wyroku tym TK stwierdził, że art. 57 § 1 k.p. jest zgodny z art. 64 ust. 1 w związku z art. 2 i art. 24 zdanie pierwsze Konstytucji. Należy podkreślić, że chociaż wyroki TK z 27 listopada 2007 r. i z 22 maja 2013 r. dotyczyły dwóch różnych roszczeń majątkowych z tytułu bezprawnego rozwiązania umowy o pracę (odszkodowania oraz wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy), to jednak podstawą do wyrażenia odmiennych ocen ich konstytucyjności były zasadniczo te same zasady konstytucyjne: ochrony praw majątkowych oraz sprawiedliwości społecznej, a w przypadku wyroku z 2013 r.

12 Por. np. K. Jaśkowski, *Wpływ wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 27 listopada 2007 r. na odpowiedzialność pracodawcy za rozwiązanie umowy o pracę*, PiZS, 2009, nr 2, s. 10; K. Wielichowska-Opalska, *Stosowanie przepisów KC o odpowiedzialności za szkodę w razie niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę*, „Monitor Prawa Pracy” 2010, nr 7, s. 352; E. Sochacka, *Odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia*, „Monitor Prawa Pracy” 2010, nr 3, s. 165.

13 Por. np. M. Raczkowski, *Odpowiedzialność cywilna...*, s. 21; K. Terpiłowska, *Glosa do uchwały składu 7 sędziów Sądu Najwyższego z 18 czerwca 2009 r. (I PZP 2/09)*, OSP, 2010, nr 9, s. 623.

14 I PZP 2/09, OSP, 2010/9/88.

15 P 46/11, OTK-A, 2013/4/42 (DzU, 2013/653).

dodatkowo zasada ochrony pracy (art. 24 Konstytucji). Oba wymienione wyroki TK odnosiły się też do roszczeń, wynikających z wadliwego rozwiązania umowy w tym samym trybie, tj. bez wypowiedzenia¹⁶. Nie ulega jednak wątpliwości, że mimo zasadniczych różnic między dwoma sposobami rozwiązania stosunku pracy, ustawodawca przyjmuje pewne wspólne założenia w zakresie skutków prawnych naruszenia przepisów regulujących rozwiązanie¹⁷. Założenia te dotyczą m.in. systemu roszczeń, jakich pracownik może dochodzić na podstawie kodeksu pracy, a których wspólną cechą jest limitowana wysokość przysługujących świadczeń. Podobne dla obu sposobów rozwiązania umowy o pracę jest wobec tego także ryzyko częściowego tylko naprawienia szkody wyrządzonej bezprawnym rozwiązaniem umowy. Ta wspólna cecha roszczeń przysługujących w razie bezprawnego rozwiązania umowy za wypowiedzeniem oraz bez wypowiedzenia zdaje się mieć dla tytułowej problematyki dużo większe znaczenie niż występujące między nimi różnice. Uzasadnia też, w moim przekonaniu, przyjęcie założenia o niewyłączaniu z zakresu dalszych rozważań żadnego z trybów rozwiązania umowy o pracę, mimo że wyroki TK z 27 listopada 2007 r. i z 22 maja 2013 r. z formalnego punktu widzenia dotyczyły tylko jednego z nich – rozwiązania umowy bez wypowiedzenia.

Orzecznictwo TK, a zwłaszcza ostatni wyrok z 22 maja 2013 r., skłania do przybliżenia zajmowanych w judykaturze oraz piśmiennictwie stanowisk w sprawie problemów, jakie wiążą się z zakresem roszczeń przysługujących pracownikowi w razie niezgodnego z przepisami rozwiązania umowy o pracę. Do podnoszonych w dyskusjach na ten temat zagadnień należy w szczególności ocena charakteru prawnego określonych w kodeksie pracy roszczeń przysługujących pracownikowi z tego tytułu. Ważne z normatywnego punktu widzenia jest również pytanie o właściwy na gruncie przepisów kodeksu cywilnego reżim odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy w razie uznania, że kodeks ten może stanowić podstawę uzupełniających roszczeń odszkodowawczych pracownika (reżim odpowiedzialności kontraktowej lub/albo deliktowej). Celowe jest także uporządkowanie najważniejszych argumentów podniesionych w wyroku TK z 22 maja 2013 r., a dotyczących zgodności przepisów normujących roszczenia pracownika z ustawą zasadniczą.

16 Wadliwego rozwiązania umowy za wypowiedzeniem dotyczył wcześniej powołany wyrok TK z 18 października 2005 r.

17 Zob. pkt. 2.4.1 uzasadnienia wyroku TK z 22 maja 2013 r.

2. Charakter prawny roszczeń przysługujących pracownikowi z tytułu bezprawnego rozwiązania umowy o pracę

Za punkt wyjścia w dyskusji na temat dopuszczalności stosowania kodeksu cywilnego w razie niezgodnego z przepisami rozwiązania umowy o pracę przyjęło się na ogół uznawać ocenę charakteru prawnego roszczeń przysługujących pracownikowi na podstawie przepisów kodeksu pracy¹⁸. W tej sprawie prezentowane są zasadniczo dwa stanowiska. Według pierwszego z nich sankcje wynikające z przepisów regulujących roszczenia z tytułu bezprawnego rozwiązania umowy o pracę mają charakter represyjny. Na gruncie tego stanowiska przyjmuje się, że wspomniane świadczenia stanowią swoistą ustawową karę majątkową. Tak też uznał TK w wyroku z 27 listopada 2007 r., w którym orzekł, że odszkodowanie określone w art. 58 k.p. nie jest odszkodowaniem *sensu stricto*, mającym na celu wyrównanie szkody wyrządzonej pracownikowi bezprawnym rozwiązaniem umowy o pracę, lecz jest *sui generis* świadczeniem majątkowym, pełniącym funkcję sankcji – ustawowej kary pieniężnej wobec pracodawcy za bezprawne działanie¹⁹. Zgodnie z tym stanowiskiem, przysługujące pracownikowi świadczenia nie mają charakteru odszkodowawczego, gdyż prawo do nich nie jest uzależnione od wystąpienia szkody po stronie pracownika, a w sytuacji, gdy taka szkoda wystąpi, wysokość świadczeń nie zależy od rozmiarów szkody²⁰. Gdy idzie o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy podkreśla się dodatkowo, że świadczenie to należy się tylko wówczas, gdy przywrócony do pracy wyrokiem sądu pracownik podjął pracę u pracodawcy, który bezprawnie rozwiązał z nim umowę o pracę. Argumentuje się w związku z tym, że gdyby to „wynagrodzenie” było rzeczywiście odszkodowaniem, to zachowanie pracownika, które nastąpiło po wydaniu wyroku przywracającego go do pracy, niemające żadnego wpływu na powstanie szkody ani jej rozmiar, nie powinno mieć znaczenia dla istnienia jego roszczenia o to świadczenie. Zwraca się ponadto uwagę na krótkie terminy, w ciągu których pracownik może wnieść odwołanie do sądu i dochodzić roszczeń z tytułu bezprawnego rozwiązania umowy o pracę, wyraźnie różniące się

18 Odmienne w zdaniu odrębnym do wyroku TK z 22 maja 2013 r. W. Hermeliński, według którego sprawa oceny tego charakteru nie ma aż tak zasadniczego znaczenia.

19 Podobnie T. Liszcz, *Prawo pracy*, Warszawa 2014, s. 327.

20 Tak np. K. Wielichowska-Opalska, *Stosowanie przepisów...*, s. 352.

od znacznie dłuższych terminów przedawnienia roszczeń ze stosunku pracy, w tym roszczeń odszkodowawczych²¹. W opinii zwolenników tego poglądu przemawia to przeciwko kompensacyjnemu charakterowi tych roszczeń²².

Poza argumentami kwestionującymi kompensacyjny charakter świadczeń przysługujących z tytułu bezprawnego rozwiązania umowy o pracę, w ramach analizowanego stanowiska duże znaczenie przypisuje się traktowaniu obowiązku przestrzegania przepisów regulujących rozwiązanie stosunku pracy jako obowiązku nie tylko pracodawcy wobec pracownika, ale przede wszystkim obowiązku państwa, którego źródłem jest określona w art. 24 Konstytucji zasada ochrony pracy. Podkreśla się w związku z tym, że skuteczność ochrony przed bezprawnym rozwiązaniem umowy o pracę zależy w dużej mierze od sankcji, które grożą pracodawcy za naruszenie regulujących tę ochronę przepisów. Taką sankcją przewiduje w szczególności art. 281 pkt 3 k.p., pozwalający na nałożenie kary grzywny za wykroczenie, polegające na rozwiązaniu z pracownikiem umowy o pracę z rażącym naruszeniem przepisów prawa pracy. Zgodnie z prezentowanym stanowiskiem, do systemu ustawowych sankcji za bezprawne rozwiązanie umowy o pracę należą również świadczenia majątkowe, przysługujące pracownikowi z tego tytułu i dochodzone w drodze roszczenia o odszkodowanie lub wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy²³. Sformułowany został ponadto pogląd, że przysługujące pracownikowi świadczenia z tytułu bezprawnego rozwiązania umowy o pracę są sankcją za niewykonanie obowiązku publicznoprawnego²⁴.

Według drugiego stanowiska analizowane świadczenia mają charakter kompensacyjny (zawierają sankcję odszkodowawczą). Tak też przyjął TK w cytowanym na wstępie wyroku z 22 maja 2013 r. W wyroku tym TK odrzucił koncepcję, w myśl której przedmiotowe świadczenia mają charakter represyjny. Podkreślił, że relacje pomiędzy pracodawcą i pracownikiem mają charakter zobowiązaniowy, prywatnoprawny, w związku z czym nie do zaakceptowania jest teza o publicznoprawnym charakterze analizowanych świadczeń. Podniósł ponadto, że zasądzenie na podstawie przepisów kodeksu pracy świadczeń z tytułu bezprawnego rozwiązania umowy o pracę nie wymaga żadnych ustaleń co do winy pracodawcy. Tymczasem uznanie represyjnego charakteru tych świadczeń

21 Por. art. 264 i 291 k.p.

22 Tak T. Liszcz w zdaniu odrębnym do wyroku TK z 22 maja 2013 r.; podobnie K. Kulig, *Wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy*, „Monitor Prawa Pracy” 2013, nr 12, s. 666 i 667.

23 Tak T. Liszcz w zdaniu odrębnym do wyroku TK z 22 maja 2013 r.

24 A. Sobczyk, *Prawo pracy w świetle Konstytucji RP*, t. II, Warszawa 2013, s. 76 i 77; podobne stanowisko zajmuje K. Kulig, *Wynagrodzenie...*, s. 668 i 669.

oznaczałoby, że pracodawca mógłby zostać „ukarany”, choćby nie ponosił żadnej winy w wadliwym rozwiązaniu umowy. W rezultacie byłaby to odpowiedzialność o charakterze quasi-karnym, praktycznie zawsze w tej samej wysokości, niezależnie od winy oraz jej stopnia, a więc oderwana od jakiegokolwiek subiektywnej wadliwości zachowania pracodawcy, co pozostawałoby w sprzeczności z art. 42 ust. 3 Konstytucji²⁵. TK zauważył ponadto, że przeciwko karnoprawnemu (represyjnemu) charakterowi tych świadczeń przemawia też, dopuszczana w orzecznictwie oraz piśmiennictwie, możliwość umownej modyfikacji, tj. zwiększenia wysokości analizowanych świadczeń²⁶. Stwierdził w związku z tym, że w razie akceptacji poglądu o represyjnym charakterze tych świadczeń byłoby w polskim systemie prawnym swoistym ewenementem, gdyby strony stosunku pracy mogły umownie modyfikować wysokość sankcji karnej. TK zwrócił również uwagę na odrębne unormowanie odpowiedzialności pracodawcy za wykroczenie polegające na rażącym naruszeniu przepisów prawa pracy w związku z rozwiązaniem umowy o pracę (określone w art. 281 pkt. 3 k.p.). TK podkreślił, że w art. 281 pkt. 3 k.p. sankcja kar na związana z naruszeniem prawa przez pracodawcę została ustanowiona wyraźnie i wprost, czego nie można stwierdzić w przypadku świadczeń przysługujących pracownikowi z tytułu bezprawnego rozwiązania umowy o pracę. Na podstawie takich m.in. argumentów TK doszedł do wniosku, że uznanie represyjnego charakteru tych świadczeń oznaczałoby nieuprawnioną karnoprawną ingerencję ustawodawcy w stosunki o charakterze prywatnoprawnym²⁷.

O kompensacyjnym charakterze analizowanych roszczeń TK wnioskował w wyroku z 22 maja 2013 r. nie tylko kwestionując trafność poglądu o represyjnym ich charakterze, ale także podnosząc, że przysługujące pracownikowi w razie niezgodnego z przepisami rozwiązania umowy o pracę prawo wyboru jednego z dwóch roszczeń, tj. odszkodowania albo przywrócenia do pracy i wypłaty wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, jest powieleniem znanego prawu cywilnemu mechanizmu naprawienia szkody, regulowanego w art. 363 § 1 zdanie pierwsze kodeksu cywilnego. Zgodnie z tym przepisem, naprawienie szkody powinno nastąpić, według wyboru poszkodowanego, bądź przez przywrócenie

25 Zgodnie z art. 42 ust. 3 Konstytucji, każdego uważa się za niewinnego, dopóki jego wina nie zostanie stwierdzona prawomocnym wyrokiem sądu.

26 Por. np. wyrok SN z 22 stycznia 2004 r., I PK 203/2003, OSNP, 2004/22/386, wyrok SN z 22 czerwca 2010 r., I PK 38/10, OSNP, 2011/23-24/290; Ł. Pisarczyk, *Odszkodowanie z tytułu wadliwego wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę*, PiZS, 2002, nr 8, s. 24; A. M. Świątkowski, *Polskie prawo pracy*, Warszawa 2014, s. 188.

27 Zob. pkt. 2.2.4, 2.4.3 i 2.4.4 uzasadnienia wyroku TK z 22 maja 2013 r.

stanu poprzedniego, bądź przez zapłatę odpowiedniej sumy pieniężnej. TK stwierdził w związku z tym, że przywrócenie pracownika do pracy oraz wypłata wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy to nic innego, jak realizacja cywilnoprawnego roszczenia o naprawienie szkody w postaci przywrócenia stanu poprzedniego (roszczenia restytucyjnego). Zdaniem TK podobieństwo w tym zakresie regulacji kodeksu pracy i kodeksu cywilnego zasługuje na podkreślenie z uwagi na fakt, że kodeks pracy przewiduje mechanizm zasądzenia przez sąd z urzędu odszkodowania, gdy przywrócenie pracownika do pracy jest niemożliwe lub niecelowe²⁸, co przypomina rozwiązanie prawne przyjęte w art. 363 § 1 zdanie drugie kodeksu cywilnego, które ogranicza wybór roszczenia przez poszkodowanego w sytuacji, gdyby przywrócenie stanu poprzedniego było niemożliwe albo gdyby pociągało za sobą dla zobowiązanego nadmierne trudności lub koszty. Na tej podstawie TK wyprowadził wniosek, że skoro mechanizm dochodzenia roszczeń z tytułu bezprawnego rozwiązania umowy o pracę jest wzorowany na cywilnoprawnych przepisach dotyczących naprawienia szkody, to roszczenia te posiadają taki sam, tj. odszkodowawczy, charakter²⁹. TK nie podzielił jednocześnie zarzutu, że z kompensacyjnym charakterem świadczeń przysługujących pracownikowi koliduje ryczałtowy charakter odszkodowania oraz limitowana wysokość wynagrodzenia, którego może żądać pracownik przywrócony do pracy. Podkreślił, że określenie rozmiaru świadczenia przysługującego podmiotowi w razie naruszenia prawa przez inny podmiot w ustalonej z góry kwocie nie przesądza o tym, że nie chodzi o odpowiedzialność odszkodowawczą³⁰. Zauważył, że konstrukcje odpowiedzialności za szkodę, w których uprawniony nie musi dowodzić poniesienia szkody i jej wysokości, a należne mu odszkodowanie ma rozmiar stały i z góry określony (tzw. ryczałty odszkodowawcze) są znane prawu prywatnemu³¹. W odniesieniu do wynagrodzenia przysługującego pracownikowi za czas pozostawania bez pracy osobny argument na rzecz tezy o kompensacyjnym charakterze tego świadczenia TK wywiódł z terminu „wynagrodzenie”. Uznał mianowicie, że termin ten wynika z przyjętego przez ustawodawcę założenia, że mamy w tym przypadku do czynienia z naprawieniem szkody przez przywrócenie stanu poprzedniego. W ocenie TK chodzi

28 Por. art. 45 § 2 i 3 oraz art. 56 § 2 k.p.

29 Zob. pkt. 2.4.2 uzasadnienia wyroku TK z 22 maja 2013 r.

30 Takie stanowisko prezentowane jest także w literaturze, por. np. P. Machnikowski, *Uwagi o podstawie odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy za wadliwe rozwiązanie umowy o pracę*, [w:] *Z zagadnień prawa pracy i prawa socjalnego, Księga jubileuszowa Profesora Herberta Szurgacza*, red. Z. Kubot, T. Kuczyński, Warszawa 2011, s. 148 i 149.

31 Przykłady wymienione są w pkt. 2.5.2 uzasadnienia wyroku TK z 22 maja 2013 r.

zatem o stworzenie swego rodzaju fikcji zatrudnienia, tj. sytuacji, w jakiej pracownik by się znalazł, gdyby nie został bezprawnie zwolniony z pracy. Gdyby nie doszło do niezgodnego z przepisami rozwiązania umowy o pracę, pracownik nadal by pracował, a za swoją pracę otrzymywałby właśnie wynagrodzenie³².

Należy odnotować, że w sprawie charakteru prawnego roszczeń należnych z tytułu bezprawnego rozwiązania umowy o pracę wyrażone zostało również stanowisko w pewnym sensie kompromisowe. Zgodnie z tym stanowiskiem są to świadczenia *sui generis* o charakterze mieszanym (hybrydowym), które pełnią funkcję kompensacyjną z punktu widzenia pracownika oraz represyjną i prewencyjną z punktu widzenia pracodawcy³³.

Jak wynika z dotychczasowych ustaleń, problem charakteru prawnego roszczeń przysługujących w razie bezprawnego rozwiązania umowy o pracę pozostaje w ścisłym związku z zagadnieniem funkcji, jakie roszczenia te pełnią. Jest znamienne, że mimo dwóch skrajnie różnych stanowisk w sprawie charakteru prawnego tych roszczeń, zasadniczo zgodnie przyjmuje się, że spełniają one jednocześnie kilka funkcji. Poza funkcją kompensacyjną i represyjną wymienia się także funkcję socjalną³⁴ oraz prewencyjno-wychowawczą³⁵. Dla oceny charakteru prawnego tych roszczeń kluczowe wydaje się ostatecznie znaczenie roli, jaką skłonni jesteśmy przypisywać tym funkcjom. Skutkiem przyjęcia, że podstawowa (wiodąca) jest funkcja kompensacyjna albo funkcja represyjna, będzie akceptacja stanowiska, że roszczenia te mają charakter odpowiednio kompensacyjny bądź represyjny.

Różnica zdań w kwestii charakteru prawnego roszczeń (świadczeń) przysługujących pracownikowi na podstawie przepisów kodeksu pracy w związku z bezprawnym rozwiązaniem umowy o pracę ma kluczowe znaczenie w dyskusjach toczonych na temat dopuszczalności stosowania przepisów kodeksu cywilnego w celu naprawienia szkody wyrządzonej pracownikowi. W razie akceptacji stanowiska o kompensacyjnym charakterze tych roszczeń zasadniczo przyjmuje się, że sprawa naprawienia szkody wyrządzonej pracownikowi bezprawnym rozwiązaniem umowy o pracę została unormowana w kodeksie pracy, co ze względu na art. 300 k.p. uniemożliwia dochodzenie uzupełniających roszczeń odszkodowawczych na podstawie kodeksu cywilnego. Całkowicie inne skutki pociąga za sobą stanowisko o represyjnym ich charakterze. W tym przypadku przyjmuje się, że kodeks pracy w ogóle nie reguluje sprawy naprawienia

32 Zob. pkt. 4.1.1 uzasadnienia wyroku TK z 22 maja 2013 r.

33 Tak W. Hermeliński w zdaniu odrębnym do wyroku TK z 22 maja 2013 r.

34 Ł. Pisarczyk, *Odszkodowanie...*, s. 18 i 19.

35 Zob. pkt. 2.5.1 uzasadnienia wyroku TK z 22 maja 2013 r.

szkody wyrządzonej pracownikowi bezprawnym rozwiązaniem umowy o pracę. Ta zaś konstatacja prowadzi do wniosku, że w powyższych sprawach zastosowanie znajduje art. 300 k.p., który uprawnia do poszukiwania ochrony (sankcji odszkodowawczej) w kodeksie cywilnym³⁶. To z kolei nasuwa pytanie o reżim cywilnoprawnej odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy.

3. Problem reżimu odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy

Pytanie o reżim odpowiedzialności cywilnoprawnej, właściwy dla dochodzenia odszkodowania w razie sprzecznego z prawem rozwiązania umowy o pracę, nabrało istotnego znaczenia zwłaszcza po tym, jak w wyroku z 27 listopada 2007 r. TK orzekł, że roszczenie odszkodowawcze pracownika bezprawnie zwolnionego z pracy ma charakter represyjny, w związku z czym w zakresie szkody nienaprawionej na podstawie przepisów kodeksu pracy możliwe jest dochodzenie jej wyrównania na podstawie kodeksu cywilnego. W wyroku tym TK przyjął, że odszkodowanie na podstawie kodeksu cywilnego może być zasądzone zarówno w reżimie odpowiedzialności kontraktowej, jak i deliktowej. Formułując tezę tej treści TK bliżej jej jednak nie sprecyzował, a w szczególności nie wyjaśnił zasad stosowania obu reżimów odpowiedzialności w przypadku szkód wyrządzonych niezgodnym z przepisami rozwiązaniem umowy o pracę. Zagadnienie to zostało podjęte w literaturze, w której za punkt wyjścia uznano określenie natury prawnej odpowiedzialności pracodawcy z tytułu bezprawnego rozwiązania umowy o pracę. W tej sprawie zasadniczo przyjmuje się, że odpowiedzialność pracodawcy za niezgodne z przepisami rozwiązanie umowy o pracę ma charakter kontraktowy. Trafnie podnosi się, że sprzeczne z prawem rozwiązanie umowy o pracę jest naruszeniem obowiązku wynikającego z umowy i będącego elementem treści stosunku pracy, która jest kształtowana nie tylko przez oświadczenia woli stron tego stosunku, ale także przez ustawę (art. 56 k.c. w zw. z art. 300 k.p.)³⁷.

36 T. Liszcz w zdaniu odrębnym do wyroku TK z 22 maja 2013 r.; A. Sobczyk, *Prawo pracy...*, s. 79; K. Kulig, *Wynagrodzenie...*, s. 666.

37 Por. np. K. Jaśkowski, *Wpływ wyroku...*, s. 4; M. Raczkowski, *Odpowiedzialność cywilna...*, s. 24; M. Bednarz, *Odpowiedzialność za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia*, „Monitor Prawa Pracy” 2012, nr 8, s. 443.

Z uwagi na kontraktowy charakter odpowiedzialności pracodawcy z tytułu bezprawnego rozwiązania umowy o pracę na ogół przyjmuje się, że to właśnie reżim odpowiedzialności kontraktowej byłby na gruncie kodeksu cywilnego najbardziej odpowiedni do naprawienia szkody powstałej w wyniku tego zdarzenia³⁸, a tylko wyjątkowo, gdy zachowanie pracodawcy jest na tyle rażące, że dochodzi do naruszenia nie tylko obowiązku umownego, ale także powszechnego, odpowiedzialność pracodawcy mogłaby przyjąć postać odpowiedzialności deliktowej³⁹. Akceptując pogląd o kontraktowym charakterze odpowiedzialności pracodawcy w przypadku wadliwego rozwiązania umowy o pracę, podnosi się ponadto, że także ze względu na art. 300 k.p., który dotyczy stosunku pracy i tym samym odsyła do cywilnej regulacji odpowiedzialności za zobowiązania (odpowiedzialności kontraktowej), nie jest zasadne sięganie do przepisów o odpowiedzialności deliktowej⁴⁰. W literaturze wyrażono jednak także odmienny pogląd, w myśl którego skoro odpowiedzialność kontraktowa za bezprawne rozwiązanie umowy o pracę została przez kodeks pracy unormowana, to podstawą odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy na gruncie kodeksu cywilnego może być jedynie art. 415 k.c. (odpowiedzialność deliktowa)⁴¹.

W judykaturze sprawa reżimu cywilnoprawnej odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy z tytułu bezprawnego rozwiązania umowy o pracę wydaje się jeszcze bardziej złożona. Jak już było wcześniej podniesione, początkowo konsekwentnie prezentowano stanowisko, że roszczenia (świadczenia) z tego tytułu, normowane przepisami kodeksu pracy, wyczerpują kompensatę szkody, jakiej doznaje pracownik wskutek wadliwego rozwiązania umowy o pracę, choćby rzeczywista szkoda przewyższała wysokość odszkodowania. W myśl tego stanowiska ko-

38 M. Raczkowski, *Kilka uwag o cywilnej odpowiedzialności odszkodowawczej*, PiZS, 2009, nr 4, s. 4; idem, *Odpowiedzialność cywilna...*, s. 21.

39 Ł. Pisarczyk, *Naprawienie szkody...*, s. 207; K. Jaśkowski, *Wpływ wyroku...*, s. 4; K. Wielichowska-Opalska, *Stosowanie przepisów...*, s. 353 i 354; P. Machnikowski, *Uwagi...*, s. 146 i 147; M. Bednarz, *Odpowiedzialność...*, s. 444. Podobny pogląd już wiele lat wcześniej prezentował W. Piotrowski, *Roszczenia pracowników z tytułu bezprawnego pozbawienia go miejsca pracy*, Warszawa 1966, s. 157 i 158.

40 W. Sanetra, *Odszkodowanie „cywilne” za wadliwe rozwiązanie umowy o pracę – czyli o poglądach nadal godnych uwagi*, [w:] *Problemy zatrudnienia we współczesnym ustroju pracy, Księga jubileuszowa na 55-lecie pracy naukowej i dydaktycznej Profesora Włodzimierza Piotrowskiego*, red. Z. Niedbała, M. Skąpski, Poznań 2009, s. 178.

41 M. Gersdorf, *Otwarte drzwi dla odpowiedzialności cywilnej pracodawcy za wadliwe zwolnienie pracownika – i co dalej?*, PiZS, 2008, nr 1, s. 2 okładki; A. Musiała, *Głosa do wyroku z 27 XI 2007, SK 18/05, „Państwo i Prawo” 2008, nr 12, s. 127*; K. Kulig, *Wynagrodzenie...*, s. 668.

deks pracy w sposób autonomiczny reguluje kwestie dotyczące świadczeń majątkowych przysługujących pracownikowi w razie niezgodnego z przepisami rozwiązania umowy o pracę, co skutkuje wyłączeniem prawa do odszkodowania uzupełniającego na podstawie kodeksu cywilnego zarówno w reżimie odpowiedzialności kontraktowej, jak i deliktowej⁴². W odniesieniu do odpowiedzialności deliktowej przyjęło się nadto uważać, że rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę jako przewidziana prawem czynność zmierzająca do zakończenia stosunku zobowiązaniowego nie może uzasadniać jego odpowiedzialności deliktowej⁴³. Na gruncie tego stanowiska problem wyboru właściwego reżimu cywilnoprawnej odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy w ogóle zatem nie występował.

Zasadniczą zmianę zapatrywania na tę kwestię przyniósł cytowany na wstępie wyrok TK z 27 listopada 2007 r., w którym TK, opowiadając się za represyjnym charakterem świadczeń przysługujących pracownikowi w razie sprzecznego z prawem rozwiązania stosunku pracy, uznał na tej podstawie, że sprawa naprawienia szkody wyrządzonej pracownikowi nie została wyczerpująco unormowana w przepisach kodeksu pracy, co uzasadnia stosowanie w owym zakresie przepisów kodeksu cywilnego, nie wyłączając żadnego z przewidzianych w tym kodeksie reżimów odpowiedzialności odszkodowawczej⁴⁴. Problem ten został następnie podjęty w orzeczeniach SN, w których można było zaobserwować powstanie nowej linii orzeczniczej umożliwiającej pracownikowi odwołanie się do przepisów kodeksu cywilnego w sytuacji rażąco wadliwego zachowania pracodawcy, polegającego na umyślnym naruszeniu przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę. W orzeczeniach tych przyjęto, że odpowiedzialność pracodawcy ma oparcie w art. 415 k.c. i jest możliwa wtedy, gdy jego zachowanie wypełnia przesłanki deliktu wyrządzonego pracownikowi, co dotyczy jednak jedynie szczególnie kwalifikowanego zachowania pracodawcy, polegającego na zamierzonym (z winy umyślnej) naruszeniu przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę⁴⁵.

42 Więcej zob. pkt. 3.1.2–3.1.6 uzasadnienia wyroku TK z 22 maja 2013 r.; na ten temat zob. też Ł. Pisarczyk, *Naprawienie szkody...*, s. 206; K. Wielichowska-Opalska, *Odpowiedzialność majątkowa...*, s. 24 i 25.

43 Por. np. wyrok SN z 28 czerwca 2001 r., I PKN 489/00, OSNP, 2003/9/220. O odpowiedzialności deliktowej w prawie pracy por. szerzej W. Ostaszewski, *Postępowanie grupowe a prawo pracy*, PiZS, 2011, nr 2, s. 25–27.

44 W opinii K. W. Barana skutkiem wyroku TK z 27 listopada 2007 r. jest wprowadzenie do systemu ustawodawstwa pracy dualizmu roszczeń odszkodowawczych; K. W. Baran, *Kodeks pracy, komentarz*, red. K. W. Baran, Warszawa 2012, s. 413.

45 Przykłady takich orzeczeń zostały wymienione w pkt. 3.3.3 uzasadnienia wyroku TK z 22 maja 2013 r.

Inną wykładnię przepisów w tej sprawie przyjął TK w wyroku z 22 maja 2013 r. W wyroku tym TK odrzucił możliwość sięgania do przepisów kodeksu cywilnego o odpowiedzialności kontraktowej pracodawcy za szkodę wyrządzoną bezprawnym rozwiązaniem umowy o pracę, ale jednocześnie nie wykluczył stosowania przepisów kodeksu cywilnego o odpowiedzialności deliktowej. Wyłączenie możliwości dochodzenia przez pracownika odszkodowania w reżimie kontraktowym wynika, zdaniem TK, z kompensacyjnego (odszkodowawczego) charakteru tej odpowiedzialności, która jest zarazem odpowiedzialnością z tytułu nienależytego wykonania zobowiązania ze stosunku pracy (zobowiązania do nierozwiązania umowy o pracę niezgodnie z prawem⁴⁶). Taka ocena charakteru prawnego tej odpowiedzialności pozostaje jednak, zdaniem TK, bez wpływu na odpowiedzialność deliktową pracodawcy wobec pracownika. Trybunał powołał się na art. 443 k.c., zgodnie z którym okoliczność, że działanie lub zaniechanie, z którego szkoda wynika, stanowiło niewykonanie bądź nienależyte wykonanie istniejącego uprzednio zobowiązania, nie wyłącza roszczenia o naprawienie szkody z tytułu czynu niedozwolonego. W rezultacie, niezgodne z przepisami rozwiązanie umowy o pracę, mimo że stanowi nienależyte wykonanie zobowiązania, nie wyłącza w ocenie TK roszczeń pracownika opartych na przepisach regulujących czyny niedozwolone (np. w razie naruszenia godności lub innych dóbr osobistych pracownika w związku z bezprawnym rozwiązaniem umowy o pracę)⁴⁷. Trybunał podkreślił ponadto, że działanie w celu wyrządzenia innej osobie szkody, choćby podejmowane w ramach stosunku zobowiązaniowego, zawsze jest kwalifikowane jako delikt. Jednocześnie TK uznał, inaczej niż przyjmował to SN w orzeczeniach wydanych w następstwie wyroku TK z 27 listopada 2007 r., że odpowiedzialność deliktowa pracodawcy może znaleźć zastosowanie nie tylko w przypadku winy umyślnej, ale również winy nieumyślnej pracodawcy⁴⁸.

46 W literaturze sformułowany został postulat wyodrębnienia zasady zakazu arbitralnego rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę; tak A. Rycak, *Roszczenia restytucyjne czy odszkodowawcze przysługujące w związku z nieuzasadnionym lub niezgodnym z prawem rozwiązaniem umowy o pracę*, [w:] *Ochrona trwałości stosunku pracy w gospodarce rynkowej*, red. G. Goździewicz, Warszawa 2010, s. 277.

47 Odmienne w tej sprawie M. Raczkowski, *Kilka uwag...*, s. 4 i 5.

48 Zob. pkt. 5 uzasadnienia wyroku TK z 22 maja 2013 r.

4. Zgodność z Konstytucją przepisów normujących roszczenia z tytułu bezprawnego rozwiązania umowy o pracę (w świetle wyroku TK z 22 maja 2013 r.)

Sprawa zgodności z Konstytucją przepisów kodeksu pracy dotyczących roszczeń z tytułu bezprawnego rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę, rozumianych jako wyłączających stosowanie w tym zakresie kodeksu cywilnego, była przedmiotem obszernych analiz TK w wyroku z 22 maja 2013 r. W wyroku tym TK zajął się oceną zgodności z Konstytucją art. 57 § 1 k.p., przyznającego pracownikowi roszczenie o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy spowodowanego bezprawnym rozwiązaniem umowy o pracę. Trybunał ocenił zgodność tego przepisu z zasadami: ochrony praw majątkowych, ochrony pracy, sprawiedliwości społecznej (art. 64 ust. 1, art. 24 i art. 2 Konstytucji).

Przepis art. 64 ust. 1 Konstytucji był rozpatrywany przez TK w wyroku z 22 maja 2013 r. jako norma, która gwarantuje ochronę „innych praw majątkowych”⁴⁹. Według utrwalonego orzecznictwa TK roszczenie o naprawienie szkody jest rodzajem prawa majątkowego i jako takie podlega ochronie na podstawie art. 64 ust. 1 Konstytucji. W wyroku z 22 maja 2013 r. TK przyjął, że z art. 64 ust. 1 nie wynika jednak zasada pełnego odszkodowania (pełna ochrona praw majątkowych). W szczególności, jak podkreślił TK, prawo do odszkodowania wyprowadzane z art. 64 ust. 1 Konstytucji nie może być utożsamiane z cywilistyczną zasadą pełnego odszkodowania, wyrażoną w art. 361 § 2 k.c. Podkreślił przy tej okazji, że zasada pełnego odszkodowania nie ma charakteru bezwzględnego, lecz doznaje wielu ustawowych i umownych ograniczeń. Zwrócił też uwagę, że nawet najpełniejsze z praw majątkowych, jakim jest prawo własności, nie może być traktowane jako *ius infinitum*, w związku z czym inne prawa majątkowe, w tym prawo do odszkodowania, również mogą podlegać ograniczeniom. W ocenie TK, tzw. innym prawem majątkowym, o których jest mowa w art. 64 ust. 1 Konstytucji, udziela się gwarancji nie w odniesieniu do zakresu i treści tego prawa, ale samego ich istnienia. O powstaniu i rozmiarze roszczenia decyduje natomiast ustawodawca zwykły, który powinien brać pod uwagę specyfikę danego stosunku prawnego, co w przypadku ochrony

49 Stosownie do art. 64 ust. 1 Konstytucji, każdy ma prawo do własności, innych praw majątkowych oraz prawo dziedziczenia.

praw wynikających ze stosunków zobowiązaniowych, takich jak stosunek pracy, powinno się przejawiać uwzględnieniem interesów obu stron stosunku⁵⁰.

Mając na uwadze wyżej wymienione uwarunkowania stosowania art. 64 ust. 1 Konstytucji, zasadnicze znaczenie ma odpowiedź na pytanie, czy ryczałtowy charakter świadczeń przysługujących pracownikowi na podstawie kodeksu pracy z tytułu bezprawnego rozwiązania umowy o pracę, nie pozwalających z reguły na pełne naprawienie szkody wynikającej z tego zdarzenia, jest w świetle Konstytucji uzasadniony ze względu na specyfikę stosunku pracy. Ustosunkowując się do tego zagadnienia TK podkreślił, że roszczenia te przysługują pracownikowi bez względu na to, czy poniósł on jakąkolwiek szkodę, w związku z czym nie spoczywa na nim ciężar przeprowadzenia w tym zakresie postępowania dowodowego. Dodatkowo pracownik korzysta z uproszczonego i wolnego od kosztów postępowania sądowego. Trybunał zwrócił też uwagę, że zasądzając przewidziane w kodeksie pracy świadczenia na rzecz pracownika nie uwzględnia się żadnych okoliczności, które na gruncie kodeksu cywilnego skutkują zmniejszeniem odszkodowania (np. przyczynienia się pracownika do powstania szkody czy uzyskiwania przez niego dochodów w okresie pozostawania poza stosunkiem pracy). Na tej podstawie TK doszedł do wniosku, że możliwość poniesienia przez pracownika szkody wynikłej z bezprawnego rozwiązania umowy o pracę, nie rekompensowanej w pełni ze względu na zryczałtowany charakter świadczeń określonych w kodeksie pracy, które nie gwarantują naprawienia całej szkody, jest łagodzona i poniekąd równoważona ułatwieniami, z jakich korzysta pracownik roszczeń tych dochodząc⁵¹.

Ważnym argumentem, który w ocenie TK uzasadnia limitowanie roszczeń przysługujących pracownikowi z tytułu bezprawnego rozwiązania umowy o pracę, a w dalszej kolejności uzasadnia niestosowanie uzupełniających roszczeń na podstawie kodeksu cywilnego, jest konieczność ochrony uzasadnionych interesów pracodawcy. W analizowanym wyroku TK podkreślił, że przepisy normujące ochronę pracownika przed bezprawnym rozwiązaniem umowy o pracę muszą być interpretowane z uwzględnieniem warunków gospodarki rynkowej. Trybunał stwierdził w związku z tym, że w przypadku roszczenia o przywrócenie do pracy, któremu towarzyszy roszczenie o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, podstawowym elementem sankcji niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy jest w warunkach gospodarki rynkowej obowią-

50 Zob. pkt. 1.2.2 uzasadnienia wyroku TK z 22 maja 2013 r.

51 Zob. pkt. 4.1.4 uzasadnienia wyroku TK z 22 maja 2013 r. Na ten temat zob. też Ł. Pisarczyk, *Naprawienie szkody...*, s. 206.

zek dalszego zatrudniania pracownika przywróconego do pracy, który może stanowić dla pracodawcy zasadniczy ciężar ekonomiczny. Jak się wydaje, TK chciał w ten sposób powiedzieć, że wysokość wynagrodzenia za czas pozostawania pracownika bez pracy jest zasadnie limitowana, ponieważ w obecnym systemie społeczno-gospodarczym główna sankcja natury ekonomicznej polega na czym innym, a mianowicie na zobowiązaniu pracodawcy do kontynuowania stosunku pracy. Zdaniem TK, brak możliwości dochodzenia przez pracownika bezprawnie zwolnionego z pracy uzupełniającego odszkodowania na podstawie przepisów kodeksu cywilnego ma racjonalne i społeczne uzasadnienie, wynika bowiem z charakteru i funkcji norm prawa pracy, które zobowiązują do poszukiwania kompromisu, godzącego usprawiedliwione interesy pracowników i pracodawców⁵².

W wyroku z 22 maja 2013 r. wiele ważnych tez TK sformułował oceniając zgodność analizowanych roszczeń pracowniczych z art. 24 zdanie pierwsze Konstytucji. Norma ta stanowi, że praca znajduje się pod ochroną RP, ustanawiając tym samym zasadę ochrony pracy⁵³. W orzecznictwie TK przyjmuje się, że przepis ten upoważnia władze państwowe do ingerowania w stosunki pracy, tj. do wprowadzania ograniczeń zasady swobody umów oraz równości praw stron w stosunkach umownych⁵⁴, co w zakresie tytułowej problematyki wyraża się ustanowieniem przepisów, których celem jest ochrona trwałości zatrudnienia pracownika⁵⁵. Zarówno w judykaturze, jak i w piśmiennictwie akceptowany jest zarazem pogląd, że z zasady ochrony pracy wynika obowiązek państwa ochrony pracownika jako słabszej strony stosunku pracy, a jednym z przejawów tej ochrony są ustawowe gwarancje ochrony pracownika przed niezgodnymi z prawem działaniami pracodawcy⁵⁶. Jest w związku z tym poza dyskusją, że ochrona ta obejmuje m.in. system roszczeń przysługujących pracownikowi z tytułu niezgodnego z przepisami rozwiązania umowy o pracę. Jest godne podkreślenia, że stabilizację zatrudnienia, w tym również w zakresie ochrony przed bezprawnym zwolnieniem z pracy, coraz częściej postrzega się jako emanację konstytucyjnej zasady ochrony godności człowieka przed jego wykluczeniem społecznym, spowodowanym

52 Zob. pkt. 4.1.5 i 4.1.6 uzasadnienia wyroku TK z 22 maja 2013 r.

53 L. Florek, *Zgodność przepisów prawa pracy z Konstytucją*, PiZS, 1997, nr 11, s. 8.

54 Wyrok TK z 12 lipca 2010 r., P 4/10, OTK-A2010/6/58 (DzU, 2010/135/912).

55 L. Florek, *Konstytucyjne i prawno międzynarodowe podstawy ochrony trwałości stosunku pracy*, [w:] *Ochrona trwałości stosunku pracy w gospodarce rynkowej*, red. G. Goździewicz, Warszawa 2010, s. 42.

56 Zob. literaturę i orzecznictwo wymienione w pkt. 1.2.4 uzasadnienia wyroku TK z 22 maja 2013 r.

niezgodnym z przepisami rozwiązaniem umowy o pracę⁵⁷. Reasumując, powszechnie akceptowana jest teza, zgodnie z którą ochrona pracownika przed bezprawnym rozwiązaniem umowy o pracę znajduje umocowanie w konstytucyjnej zasadzie ochrony pracy.

Oceniając zgodność określonych w kodeksie pracy roszczeń pracownika z tytułu bezprawnego rozwiązania umowy o pracę z art. 24 Konstytucji, TK – stosownie do wyżej zaprezentowanej wykładni art. 24 – badał przede wszystkim, czy roszczenia te stanowią gwarancje prawnej ochrony interesów pracownika jako słabszej strony stosunku pracy. Ustosunkowując się do tego problemu, w wyroku z 22 maja 2013 r. TK podniósł, że art. 24 chroniąc trwałość stosunku pracy nie determinuje jednocześnie zakresu tej ochrony w sposób autonomiczny. Trybunał podkreślił w szczególności, że ochrona trwałości zatrudnienia stanowi formę ograniczenia wolności działalności gospodarczej pracodawcy, znajdującą oparcie w art. 20 i 22 Konstytucji⁵⁸. W ocenie TK, ochrona trwałości zatrudnienia wynikająca z art. 24 Konstytucji musi być zatem kształtowana jako wynik kompromisu między konstytucyjnymi zasadami uwzględniającymi interesy obu stron stosunku pracy. Także w literaturze w pełni akceptowane jest stanowisko, że Konstytucja nakazuje uwzględnienie w równym stopniu interesów obu stron stosunku pracy, co znajduje ogólny wyraz w ustanowieniu konstytucyjnej zasady społecznej gospodarki rynkowej⁵⁹. Trybunał zwrócił uwagę, że ograniczenia ochrony trwałości stosunku pracy dają się wyprowadzić z różnych przepisów Konstytucji, a zwłaszcza z art. 20 (wolność działalności gospodarczej) oraz z art. 64 (prawo własności)⁶⁰.

Z wyroku z 22 maja 2013 r. wynika, że ocena zgodności przedmiotowych roszczeń z art. 24 Konstytucji w dużym stopniu zależy od rodzaju dochodzonego przez pracownika roszczenia. W wyroku tym, który – przypomnijmy – dotyczył art. 57 § 1 k.p., a więc roszczenia o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy spowodowanego bezprawnym rozwiązaniem umowy o pracę, TK uznał, że ocena zgodności tego rosz-

57 Szerzej por. A. Sobczyk, *Prawo pracy...*, s. 69–72.

58 Stosownie do art. 20 Konstytucji społeczna gospodarka rynkowa, oparta na wolności działalności gospodarczej, własności prywatnej oraz solidarności, dialogu i współpracy partnerów społecznych, stanowi podstawę ustroju gospodarczego Rzeczypospolitej Polskiej. Zgodnie natomiast z art. 22 ograniczenie wolności działalności gospodarczej jest dopuszczalne tylko w drodze ustawy i tylko ze względu na ważny interes publiczny.

59 W. Sanetra, *Ustrojowe uwarunkowania ochrony trwałości stosunku pracy*, [w:] *Ochrona trwałości stosunku pracy w gospodarce rynkowej*, red. G. Goździewicz, Warszawa 2010, s. 56.

60 Podobnie L. Florek, *Konstytucyjne...*, s. 43.

czenia z art. 24 Konstytucji nie może być oderwana od faktu, że współwystępuje ono z przywróceniem pracownika do pracy. Trybunał przyjął, że w tym przypadku określona w art. 24 Konstytucji zasada ochrony pracy jest realizowana przede wszystkim przez przywrócenie pracownika do pracy, co rekompensuje pracownikowi podstawową szkodę wyrządzoną bezprawnym zwolnieniem z pracy. W ocenie TK przywrócenie pracownika do pracy świadczy o ochronie jego interesów w sposób niezależny od wysokości świadczenia pieniężnego z tytułu pozostawania bez pracy, w związku z czym świadczenie to może być traktowane jedynie jako uzupełniające względem podstawowego sposobu naprawienia szkody, jakim jest restytucja stosunku pracy. W konkluzji TK uznał, że brak możliwości dochodzenia uzupełniającego odszkodowania na podstawie przepisów kodeksu cywilnego nie wpływa na stabilizację zatrudnienia pracownika, który już został do pracy przywrócony, a tym samym nie narusza określonej w art. 24 Konstytucji zasady ochrony pracy⁶¹. Jest godne podkreślenia, że wyżej przytoczony sposób argumentacji, opierający się na założeniu, że podstawową szkodą spowodowaną bezprawnym rozwiązaniem stosunku pracy jest pozbawienie pracownika zatrudnienia, musi prowadzić do nieco innych wniosków co do zgodności z Konstytucją drugiego przysługującego pracownikowi roszczenia, tj. roszczenia odszkodowawczego. W przypadku tego roszczenia nie dochodzi bowiem, przyjmując za TK, do naprawienia zasadniczej szkody wyrządzonej pracownikowi bezprawnym rozwiązaniem stosunku pracy (stosunek pracy nie zostaje reaktywowany). Można zatem stwierdzić, że zaprezentowana argumentacja TK nie byłaby raczej uprawniona w celu wykazania zgodności z Konstytucją roszczenia odszkodowawczego.

W wyroku z 22 maja 2013 r. zasadniczo te same argumenty, które TK powołał uznając zgodność analizowanych roszczeń z art. 24 Konstytucji, zaakceptował także oceniając je w świetle zasady sprawiedliwości społecznej określonej w art. 2 Konstytucji. Zdaniem TK ocena ta musi więc uwzględniać kontraktowy charakter stosunku pracy oraz warunki gospodarki rynkowej, w których działa typowy pracodawca. Sprawiedliwość społeczna wymaga bowiem wyważenia interesów i oczekiwań stron stosunku pracy. W ocenie TK brak możliwości dochodzenia uzupełniającego odszkodowania na podstawie przepisów kodeksu cywilnego przez pracownika bezprawnie zwolnionego z pracy nie narusza zasady sprawiedliwości społecznej, pojmowanej jako dążenie do zachowania równowagi w stosunkach pracy, jest bowiem wyrazem ustawowego kompromisu między obowiązkami pracodawcy i uprawnieniami pracownika⁶².

61 Zob. pkt. 4.2.1 i 4.2.2 uzasadnienia wyroku TK z 22 maja 2013 r.

62 Zob. pkt. 4.2.3 i 4.2.4 uzasadnienia wyroku TK z 22 maja 2013 r.

5. Wnioski

Z orzeczeń TK dotyczących dopuszczalności dochodzenia przez pracownika roszczeń odszkodowawczych na podstawie przepisów kodeksu cywilnego w razie bezprawnego rozwiązania umowy o pracę wynika, że stanowisko TK w tej sprawie nie jest spójne. Odmienne rozstrzygnięcia przyjął TK w odniesieniu do roszczenia odszkodowawczego (wyrok z 27 listopada 2007 r.) oraz roszczenia o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy w związku z przywróceniem pracownika do pracy (wyrok z 22 maja 2013 r.). Mimo że w wyrokach tych TK zajmował się innymi roszczeniami i był uprawniony do autonomicznej i niezależnej oceny ich konstytucyjności, to jednak nie sposób nie stwierdzić zasadniczych różnic w stanowisku TK w sprawie tytułowego zagadnienia. Trudno jednocześnie akceptować ukształtowany na podstawie tych wyroków stan, w którym o zakresie oraz zasadach naprawienia szkody wyrządzonej pracownikowi bezprawnym rozwiązaniem umowy o pracę miałby decydować rodzaj dochodzonego roszczenia⁶³. Podkreślić trzeba, że chodzi o roszczenia alternatywne, które przysługują z tytułu wyrządzenia tej samej szkody wynikłej z tego samego zdarzenia – niezgodnego z przepisami rozwiązania umowy o pracę. W kontekście odpowiedzialności odszkodowawczej różnicowanie wysokości rekompensaty za tę samą szkodę w drodze przyjęcia odmiennych reguł stosowania kodeksu cywilnego w zależności od wyboru jednego z alternatywnie przysługujących pracownikowi w takim przypadku roszczeń wydaje się nie mieć racjonalnych podstaw i może być postrzegane jako naruszenie równości w traktowaniu w zakresie wysokości naprawienia szkody wyrządzonej bezprawnym rozwiązaniem umowy o pracę.

Szczegółowa analiza wyroków TK z 27 listopada 2007 r. i z 22 maja 2013 r. prowadzi jednocześnie do wniosku, że rozstrzygnięcia w nich zawarte różnią się nie tyle ze względu na rodzaj rozpoznawanych roszczeń, ile głównie ze względu na przyjęcie całkowicie odmiennych sposobów wykładni przepisów roszczenia te normujących. Przede wszystkim inaczej oceniony został charakter prawny tych roszczeń, co w obu wyrokach posłużyło za podstawę przyjęcia odmiennych wniosków w sprawie stosowalności art. 300 k.p., a co za tym także idzie dopuszczalności posiłkowego stosowania przepisów kodeksu cywilnego. O ile w wyroku z 2013 r. TK przyjął, że w obowiązującym stanie prawnym za prawidłową można

63 Podobnie W. Sanetra, *Odszkodowanie „cywilne”...*, s. 181, a także, jak się wydaje, K. Wielichowska-Opalska, *Stosowanie przepisów...*, s. 352. Inaczej w tej sprawie E. Sochacka, *Odszkodowanie...*, s. 165.

uznać tylko jedną wykładnię, zasadniczo uniemożliwiającą dochodzenie uzupełniających roszczeń odszkodowawczych na podstawie kodeksu cywilnego (z wyjątkiem odpowiedzialności deliktowej), to we wcześniejszym wyroku z 2007 r. TK stanął na stanowisku, że możliwe jest zastosowanie innej jeszcze wykładni, do której TK w wyroku tym ostatecznie się przychylił.

Prezentowane w literaturze oraz judykaturze stanowiska w sprawie stosowania przepisów kodeksu cywilnego w celu naprawienia szkody spowodowanej niezgodnym z przepisami rozwiązaniem umowy o pracę nie poddają się łatwo ocenie. *De lege lata* bardziej przekonujący jest pogląd, w literaturze i orzecznictwie uznawany za „utrwalony”, zgodnie z którym określone w kodeksie pracy roszczenia przysługujące pracownikowi w razie szkody wyrządzonej niezgodnym z prawem rozwiązaniem umowy o pracę wyczerpują roszczenia odszkodowawcze z tego tytułu, a co się z tym wiąże, nie dają podstaw do dochodzenia uzupełniających roszczeń na podstawie kodeksu cywilnego. Niezależnie bowiem od oceny problematycznego charakteru prawnego roszczeń unormowanych w kodeksie pracy w przypadku bezprawnego rozwiązania stosunku pracy, za takim stanowiskiem przemawiają daleko idące odrębności tych roszczeń, które zdają się świadczyć o tym, że sprawa naprawienia szkody wyrządzonej pracownikowi została uregulowana w sposób autonomiczny i wyczerpujący w kodeksie pracy, co ze względu na art. 300 k.p. nie uprawnia do poszukiwania uzupełniającej ochrony na podstawie kodeksu cywilnego⁶⁴. W tym miejscu trzeba jednak po raz kolejny podkreślić, że w wyroku z 22 maja 2013 r., wyrażającym generalnie przekonanie TK o braku podstaw do stosowania art. 300 k.p., nie wykluczono jednocześnie możliwości dochodzenia odszkodowania na podstawie kodeksu cywilnego w części dotyczącej odpowiedzialności deliktowej pracodawcy. Z przyjętej przez TK koncepcji wynika uprawnienie do stosowania przepisów kodeksu cywilnego regulujących odpowiedzialność deliktową za szkodę, choćby sprawa była unormowana przepisami prawa pracy w rozumieniu art. 300 k.p. Na gruncie tej koncepcji tezę, w myśl której przepisy kodeksu pracy autonomicznie i wyczerpująco regulują roszczenia majątkowe przysługujące pracownikowi w razie wadliwego rozwiązania umowy o pracę, należałoby więc uznać za słuszną z tym uściśleniem, że odnosi się ona do odpowiedzialności *ex contractu*, a nie *ex delicto*.

Analiza przepisów kodeksu pracy dotyczących roszczeń majątkowych przysługujących pracownikowi w razie niezgodnego z przepisami

64 Za takim stanowiskiem przemawia również kontekst historyczny, jaki towarzyszył wprowadzaniu tych przepisów do kodeksu pracy, na co zwraca uwagę W. Sanetra, *Odszkodowanie „cywilne”...*, s. 175.

rozwiązania umowy o pracę prowadzi nieuchronnie do pytania o ich ocenę z punktu widzenia założeń oraz celów stawianych przed tymi przepisami. Jest poza dyskusją, że od czasu ich wprowadzenia do kodeksu pracy, uwarunkowania społeczno-gospodarcze, w jakich realizowane są obecnie stosunki pracy, uległy zasadniczym zmianom. Inaczej należy również dzisiaj rozumieć potrzebę wyważania wzajemnych interesów stron stosunku pracy. Nie kwestionując generalnie potrzeby wyważania tych interesów, pewne wątpliwości może budzić jednak to, czy nie przywiązuje się zbyt dużego znaczenia do ochrony interesu pracodawcy w przypadku, gdy źródłem roszczeń pracownika jest, co trzeba podkreślić, bezprawne zachowanie pracodawcy. Można się zastanawiać, czy interes pracodawcy, który działa bezprawnie, zasługuje na ochronę w takim stopniu, aby stanowić skuteczny argument za niedopuszczalnością dochodzenia uzupełniających roszczeń odszkodowawczych na podstawie kodeksu cywilnego. Wątpliwości te wydają się tym bardziej uzasadnione, im większy stopień bezprawności można przypisać zachowaniu pracodawcy (np. w razie rozwiązania stosunku pracy z rażącym naruszeniem przepisów). Należy ponadto podnieść, że kompromis między interesami stron stosunku pracy nie może nie uwzględniać faktycznych uwarunkowań społeczno-gospodarczych, w jakich interesy te są obecnie realizowane. Nieznane w okresie wprowadzania analizowanych przepisów do kodeksu pracy mechanizmy gospodarki rynkowej, wraz z właściwymi dla niej zjawiskami konkurencji gospodarczej oraz zagrożenia bezrobociem, dogłębnie przewartościowały znaczenie pracy w życiu społecznym. Zmiany te nie powinny pozostać bez znaczenia dla oceny obowiązujących regulacji kodeksu pracy w zakresie roszczeń majątkowych przysługujących z tytułu utraty pracy (rozwiązania stosunku pracy), zwłaszcza gdy do utraty tej dochodzi na skutek niezgodnego z przepisami działania pracodawcy⁶⁵. Dlatego też uzasadnione wydają się zmiany przepisów, których celem byłoby poszerzenie ochrony pracowników przed skutkami bezprawnego rozwiązania stosunku pracy⁶⁶. Zmiany mogłyby być wzorowane np. na art. 18^{3d} k.p.,

65 Podobnie Ł. Pisarczyk, *Naprawienie szkody...*, s. 195, 196, 201, 207.

66 Wśród propozycji wymienia się np. podniesienie wysokości odszkodowania (A. Rycał, *Konkurencja roszczeń restytucyjnych i kompensacyjnych z tytułu wadliwego rozwiązania umowy o pracę na tle prawnoporównawczym*, PiZS, 2011, nr 10, s. 10), mówi się także o przydatności sankcji bezwzględnej nieważności bezprawnego rozwiązania umowy o pracę (A. Musiała, *Glosa...*, s. 128 i 131). Wysuwane propozycje nie zawsze jednak kierują się kryterium poszerzenia ochrony bezprawnie zwolnionego pracownika (por. np. A. Sobczyk, *Prawo pracy...*, s. 83 i 84). Projekt nowego kodeksu pracy z kwietnia 2007 r. (dostępny na stronie Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej: www.mpips.gov.pl) nie przewiduje zmiany modelu odpowiedzialności za szkodę wyrządzoną pracownikowi niezgodnym z przepisami rozwią-

który w przypadku naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu zapewnia naprawienie wynikłej z tego tytułu szkody w pełnej wysokości (przepis ten dotyczy także szkody wyrządzonej bezprawnym rozwiązaniem umowy o pracę o charakterze dyskryminacyjnym)⁶⁷. Tak w płaszczyźnie normatywnej, jak i aksjologicznej trudno obecnie o dostatecznie przekonujące argumenty, ze względu na które kierunkowa zasada pełnego odszkodowania nie powinna być stosowana do roszczeń z tytułu bezprawnego rozwiązania umowy o pracę⁶⁸. Zmiany w tym zakresie nie wydają się jednak możliwe w procesie wykładni obowiązującego prawa, ale wymagałyby wyraźnej interwencji ustawodawcy⁶⁹.

Bibliografia

- Baran K. W., *Kodeks pracy, komentarz*, red. K. W. Baran, Warszawa 2012.
- Bednarz M., *Odpowiedzialność za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia*, „Monitor Prawa Pracy” 2012, nr 8.
- Florek L., *Konstytucyjne i prawnomiędzynarodowe podstawy ochrony trwałości stosunku pracy*, [w:] *Ochrona trwałości stosunku pracy w gospodarce rynkowej*, red. G. Goździe-wicz, Warszawa 2010.
- Florek L., *Zgodność przepisów prawa pracy z Konstytucją*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1997, nr 11.
- Gersdorf M., *Otwarte drzwi dla odpowiedzialności cywilnej pracodawcy za wadliwe zwolnienie pracownika – i co dalej?*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2008, nr 1.
- Hermeliński W., *Zdanie odrębne do wyroku TK z 22 grudnia 2013 r.*, P 46/11, OTK-A 2013/4/42 (DzU, 2013/653).
- Jaśkowski K., *Wpływ wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 27 listopada 2007 r. na odpowiedzialność pracodawcy za rozwiązanie umowy o pracę*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2009, nr 2.
- Kulig K., *Wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy*, „Monitor Prawa Pracy” 2013, nr 12.
- Liszczyński T., *Odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy wobec pracownika – cz. 2*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2009, nr 1.

zaniem umowy o pracę; por. B. Wagner, *Niektóre elementy regulacji stosunku pracy w projekcie kodeksu pracy*, PiZS, 2008, nr 9, s. 9.

- 67 O roli art. 18^{3d} k.p. dla celów wykładni przepisów dotyczących roszczeń z tytułu wadliwego rozwiązania umowy o pracę por. K. Jaśkowski, *Wpływ wyroku...*, s. 3 i 4; W. Sanetra, *Odszkodowanie „cywilne”...*, s. 181 i 182.
- 68 Podobnie T. Liszczyński, *Odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy wobec pracownika – cz. 2*, PiZS, 2009, nr 1, s. 9. Postulat umożliwienia pracownikowi dochodzenia pełnego odszkodowania na podstawie kodeksu cywilnego wydaje się szczególnie uzasadniony w świetle stanowiska, że możliwości takiej nie powinien być pozbawiony również pracodawca, z którym pracownik bezzasadnie rozwiązał umowę o pracę w trybie niezwłocznym (art. 61² § 1 w zw. z art. 55 § 1¹ k.p.), por. K. Zwolińska, *Odszkodowanie za wadliwe rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika*, „Monitor Prawa Pracy” 2014, nr 8, s. 412 i 413.
- 69 Tak też SN w cytowanej wcześniej uchwale składu siedmiu sędziów z 18 czerwca 2009 r.

- Liszczyński T., *Prawo pracy*, Warszawa 2014.
- Liszczyński T., Zdanie odrębne do wyroku TK z 22 maja 2013 r., P 46/11, OTK-A 2013/4/42 (DzU, 2013/653).
- Machnikowski P., *Uwagi o podstawie odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy za wadliwe rozwiązanie umowy o pracę*, [w:] *Z zagadnień prawa pracy i prawa socjalnego, Księga jubileuszowa Profesora Herberta Szurgacza*, red. Z. Kubot, T. Kuczyński, Warszawa 2011.
- Musiata A., *Glosa do wyroku z 27 XI 2007, SK 18/05, „Państwo i Prawo” 2008, nr 12.*
- Ostaszewski W., *Postępowanie grupowe a prawo pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2011, nr 2.
- Ostaszewski W., *Ustalenie rozmiarów szkody majątkowej w przypadku wadliwego rozwiązania umowy o pracę w trybie natychmiastowym*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2012, nr 6.
- Piotrowski W., *Roszczenia pracownika z tytułu bezprawnego pozbawienia go miejsca pracy*, Warszawa 1966.
- Pisarczyk Ł., *Naprawienie szkody poniesionej przez pracownika wskutek wadliwego rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę*, [w:] *Prawo pracy a bezrobocie*, red. L. Florek, Warszawa 2003.
- Pisarczyk Ł., *Odszkodowanie z tytułu wadliwego wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2002, nr 8.
- Raczkowski M., *Kilka uwag o cywilnej odpowiedzialności odszkodowawczej*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2009, nr 4.
- Raczkowski M., *Odpowiedzialność cywilna za szkodę wywołaną wadliwym rozwiązaniem stosunku pracy – kilka uwag praktycznych*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2009, nr 6.
- Rycak A., *Konkurencja roszczeń restytucyjnych i kompensacyjnych z tytułu wadliwego rozwiązania umowy o pracę na tle prawnopórnawczym*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2011, nr 10.
- Rycak A., *Roszczenia restytucyjne czy odszkodowawcze przysługujące w związku z nieuzasadnionym lub niezgodnym z prawem rozwiązaniem umowy o pracę*, [w:] *Ochrona trwałości stosunku pracy w gospodarce rynkowej*, red. G. Goździewicz, Warszawa 2010.
- Sanetra W., *Odszkodowanie „cywilne” za wadliwe rozwiązanie umowy o pracę – czyli o poglądach nadal godnych uwagi*, [w:] *Problemy zatrudnienia we współczesnym ustroju pracy, Księga jubileuszowa na 55-lecie pracy naukowej i dydaktycznej Profesora Włodzimierza Piotrowskiego*, red. Z. Niedbała, M. Skąpski, Poznań 2009.
- Sanetra W., *Ustrojowe uwarunkowania ochrony trwałości stosunku pracy*, [w:] *Ochrona trwałości stosunku pracy w gospodarce rynkowej*, red. G. Goździewicz, Warszawa 2010.
- Sobczyk A., *Prawo pracy w świetle Konstytucji RP*, t. II, Warszawa 2013.
- Sochacka E., *Odszkodowanie przez pracodawcę z tytułu rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia*, „Monitor Prawa Pracy” 2010, nr 3.
- Świątkowski A. M., *Polskie prawo pracy*, Warszawa 2014.
- Terpiłowska K., *Glosa do uchwały składu 7 sędziów Sądu Najwyższego z 18 czerwca 2009 r. (I PZP 2/09)*, OSP, 2010, nr 9.
- Wagner B., *Niektóre elementy regulacji stosunku pracy w projekcie kodeksu pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2008, nr 9.
- Wielichowska-Opalska K., *Odpowiedzialność majątkowa pracodawcy w razie niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2010, nr 5.
- Wielichowska-Opalska K., *Stosowanie przepisów KC o odpowiedzialności za szkodę w razie niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę*, „Monitor Prawa Pracy” 2010, nr 7.
- Wrątny J., *Kodeks pracy, komentarz*, Warszawa 2013.
- Zwolińska K., *Odszkodowanie za wadliwe rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika*, „Monitor Prawa Pracy” 2014, nr 8.