

Dochodzenie przez pracownika uzupełniających roszczeń odszkodowawczych w sytuacji rozwiązania umowy o pracę

W przypadku rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę, czy to za wypowiedzeniem, czy bez wypowiedzenia, kodeks pracy przewiduje dla pracownika dwa roszczenia alternatywne: związane z przywróceniem do pracy, względnie odszkodowaniem w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Jednak nie zawsze musi to oznaczać wyczerpanie wszelkich roszczeń pracownika względem pracodawcy związanych z rozwiązaniem stosunku pracy.

Kodeks pracy, a kodeks cywilny

Kodeks pracy zawiera regulacje dotyczące stosunku pracy, w tym roszczenia pracowników w przypadku naruszającego przepisy rozwiązania umowy o pracę, czy to za wypowiedzeniem, czy też bez wypowiedzenia. Przewiduje dwa roszczenia alternatywne: związane z przywróceniem do pracy lub odszkodowaniem w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Po stronie pracownika pozostaje kwestia, które z tych roszczeń wybierze i w konsekwencji, którego będzie dochodził w postępowaniu przed sądem pracy.

Przepis art. 300 kodeksu pracy stanowi, że „W sprawach nieuregulowanych przepisami prawa pracy do stosunku pracy stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu cywilnego, jeżeli nie są one sprzeczne z zasadami prawa pracy.” Powstaje więc pytanie, czy roszczenia przewidziane w kodeksie pracy wyczerpują katalog roszczeń pracownika względem pracodawcy w związku z naruszającym przepisy rozwiązaniem stosunku pracy. Precyzyjniej rzecz ujmując, powstaje pytanie o możliwość dochodzenia przez pracownika, niezależnie od roszczeń przewidzianych kodeksem pracy, dochodzenia roszczeń przewidzianych w kodeksie cywilnym w przepisach art. 415 (odpowiedzialność deliktowa) lub 471 (odpowiedzialność kontraktowa).

Orzecznictwo sądowe wykształciło ugruntowany już pogląd, dotyczący możliwości dochodzenia przez pracownika od-

szkodowania na podstawie przepisu art. 415 kodeksu cywilnego. I tak np. Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 28 października 2020 r., sygn. akt: I PK 231/19 wskazał, że „Roszczenia z art. 45 i następnych k.p. oraz art. 56 i następnych k.p. wyczerpują problematykę kontraktowej odpowiedzialności odszkodowawczej z racji niezgodnego z przepisami rozwiązania umowy o pracę za lub bez wypowiedzenia, co przemawia za wyłączeniem możliwości stosowania na mocy art. 300 k.p. przepisów Kodeksu cywilnego, normujących odpowiedzialność za niewykonanie zobowiązań umownych (art. 471 i następne k.c.) dla dochodzenia przez zwolnionego pracownika naprawienia dalszej szkody, a przyjęta kwalifikacja niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę za lub bez wypowiedzenia, jako nienależytego wykonania zobowiązania, nie wyłącza dalszych roszczeń odszkodowawczych opartych na przepisach Kodeksu cywilnego, regulujących czyny niedozwolone.”

Należy jednak pamiętać, że nie każdy wyrok sądu wskazujący wybrane przez pracownika roszczenia na podstawie kodeksu pracy, a więc potwierdzający rozwiązanie umowy o pracę z naruszeniem przepisów prawa pracy, będzie stanowił o zasadności roszczenia odszkodowawczego na podstawie kodeksu cywilnego. W ww. postanowieniu Sąd Najwyższy wskazał również, że „Pracodawca ma prawo do wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Gdy narusza przepisy o wypowiedzaniu lub rozwiązywaniu umów o pracę to ponosi odpowiedzialność określoną w Kodeksie pracy. Może więc pomylić się w ocenie zasadności rozwiązania umowy o pracę lub naruszyć przepisy o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, a wadliwość ta nie są równoznaczne z wyrządzeniem pracownikowi deliktu w rozumieniu art. 415 k.c. Dlatego w aspekcie potencjalnej odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy za naruszenie przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę należy oddzielać winę od naruszenia obowiązku.”

Również w wyroku z dnia 1 marca 2018 r., sygn. akt: III PK 18/17 Sąd Najwyższy wskazał, że „Przyjęta kwalifikacja niezgod-

nego z prawem rozwiązania umowy o pracę za lub bez wypowiedzenia jako nienależytego wykonania zobowiązania, nie wyłącza roszczeń pracownika opartych na przepisach k.c. regulujących czyny niedozwolone. Pozbawienie pracownika możliwości dochodzenia na gruncie prawa cywilnego naprawienia wyrządzonej mu przez pracodawcę szkody deliktowej stawiałoby pracownika w gorszej sytuacji niż każdego innego uczestnika obrotu prawnego i podważałoby ochronną funkcję prawa pracy. Oznaczałoby bowiem zawężenie odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy, dopuszczającego się wobec pracownika czynu niedozwolonego w postaci bezprawnego i zawinionego rozwiązania stosunku pracy tylko do odpowiedzialności kontraktowej i to limitowanej przepisami prawa pracy co do górnej wysokości zasądzanych świadczeń pieniężnych.”

Wina, szkoda i przyczynienie się do jej powstania

W wyroku z dnia 28 stycznia 2009 r., sygn. akt: I PK 135/08 Sąd Najwyższy wskazał, że

„W odniesieniu do przesłanki winy, w zakresie jej elementu określanego jako wina subiektywna, art. 415 k.c. wprawdzie nie różnicuje odpowiedzialności w zależności od rodzaju (stopnia) winy, to w sprawie odpowiedzialności pracodawcy z tytułu wyrządzenia szkody przez sprzeczne z prawem rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia, odpowiedzialność tę uzasadnia (przy spełnieniu pozostałych przesłanek) działanie pracodawcy, polegające na zamierzonym (umyślnym) naruszeniu przepisów o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia. (...) Pracownik obowiązany jest wykazać wszystkie przesłanki odpowiedzialności pracodawcy wynikające z art. 415 k.c. Co do zasady szkoda jest utrata zarobku, który pracownik uzyskałby, gdyby umowa o pracę została rozwiązana. Na pracowniku ciąży obowiązek przeciwdziałania powiększeniu szkody, co oznacza, że powinien po rozwiązaniu stosunku pracy wykazać aktywność w poszukiwaniu nowego zatrudnienia, a brak takiej aktywności podlega uwzględnieniu jako przyczynienie się do powstania szkody.”

Rafał Rzepecki

Cena gazu zamrożona i z kryterium

Na 2023 r. zagwarantowana będzie maksymalna cena paliw gazowych dla gospodarstw domowych, wspólnot mieszkaniowych, szpitali, organizacji pozarządowych na poziomie z 2022 r. – 200,17 zł za 1 MWh. Dla gospodarstwa domowego będzie próg dochodowy. Tzw. wrażliwym odbiorcom paliw gazowych, zużywającym je do celów grzewczych, przysługiwać będzie refundacja – zwrot pobranego VAT, przy kryterium dochodowego dodatku osłonowego (2,1 tys. zł dla jednoosobowego gospodarstwa domowego, 1,5 tys. zł/os. w przypadku go-

spodarstwa wieloosobowego); równowartość VAT-u zwracana będzie na podstawie faktury, którą osoba (gospodarstwo domowe) otrzyma.

Dodatek osłonowy stanowi kluczowy element rządowej tarczy antyinflacyjnej, który ma zniwelować rosnące ceny energii, gazu i żywności. Zgodnie z zaproponowanymi przepisami będzie on przysługiwał gospodarstwu domowemu, którego przeciętne miesięczne dochody nie przekraczają 2100 zł w gospodarstwie jednoosobowym albo 1500 zł na osobę w gospodarstwie wieloosobowym.

Jadwidze HAJDUK

wyrazy szczerego współczucia z powodu śmierci **Mamy**

w imieniu koleżanek i kolegów z „Solidarności” składa
Bogusława Buda, przewodnicząca Oświaty i Wychowania w Rzeszowie



Księdzu Piotrowi GNATOWI

dyrektorowi Szkoły Nowej Ewangelizacji im. Pawła VI
założycielowi Domu Rekolekcyjnego TROSKA w KozłóWKu
wyrazy szczerego współczucia
z powodu śmierci **Taty Mieczysława**

składa
Anna Dziadek
Przewodnicząca NSZZ „Solidarność” Oddziału w Strzyżowie

