

Sygn. akt VI P 176/17

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 maja 2018 roku.

Sąd Rejonowy Gdańsk – Południe w Gdańsku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący : SSR Paula Markiewicz

Ławnicy : Ewa Śledzikowska, Franciszek Konarski

Protokolant : st. sekr. sąd. Barbara Marszewska

po rozpoznaniu w dniu 30 maja 2018 roku w Gdańsku na rozprawie

sprawy z powództwa K. Ś.

przeciwko J. N.

o odszkodowanie z tytułu wypowiedzenia umowy o pracę

I. oddala powództwo,

II. zasądza od powoda K. Ś. na rzecz pozwanego J. N. kwotę 180 złotych (sto osiemdziesiąt złotych i 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sygn. akt VI P 176/17

UZASADNIENIE

Powód K. Ś. pozwem z dnia 27 grudnia 2016 roku wystąpił przeciwko pozwanemu J. N. o zasądzenie na jego rzecz kwoty 16.900 złotych brutto tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę wraz z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia pozwanemu odpisu pozwu do dnia zapłaty.

W uzasadnieniu pozwu powód podał, iż był zatrudniony u pozwanego J. N. począwszy od dnia 24 listopada 2015 roku. W dniu 20 grudnia 2016 roku zostało mu doręczone wypowiedzenie umowy o pracę. Powód podał, iż w dacie otrzymania powyższego oświadczenia przebywał na zwolnieniu lekarskim, a zatem pracodawca wypowiadając mu umowę o pracę w tymże okresie naruszył treść art. 41 kp. Powód wskazał, iż w dniu 19 grudnia 2016 roku czuł się źle od samego rana, o czym poinformował swojego przełożonego. Wskazał jednocześnie, iż z uwagi na powyższe będzie pracował przy komputerze, a jak nic się nie zmieni to pójdzie do lekarza. Z uwagi na fakt, iż jego stan zdrowia nie uległ poprawie udał się do lekarza i otrzymał zwolnienie lekarskie na okres od dnia 20 grudnia 2016 roku od dnia 23 grudnia 2016 roku. W dniu 20 grudnia 2016 roku poinformował również pozwanego o powyższym wysyłając e-mail ze skanem zwolnienia lekarskiego. O godzinie 16.12 w tymże dniu został mu doręczony list pracodawcy zawierający wypowiedzenie umowy o pracę. Mając powyższe na uwadze w ocenie powoda powództwo o zasądzenie na jego rzecz odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia zasługuje na uwzględnienie mając na uwadze treść art. 50 § 3-4 kp. (k. 2-3)

Pozwany J. N. w odpowiedzi na pozew z dnia 12 czerwca 2017 roku wniósł o oddalenie powództwa oraz o zasądzenie na jego rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwany podał, iż wypowiedzenie umowy o pracę zostało skierowane do powoda przesyłką poleconą w dniu 13 grudnia 2016 roku. W dniu 19 grudnia 2016 roku o godzinie 8.33 powód poinformował sms-em pozwanego, iż źle się czuje i ma gorączkę. O godzinie 19.04 powód podał, iż otrzymał zwolnienie lekarskie. W dniu 30 grudnia 2016 roku pozwany otrzymał oświadczenie powoda o bezskuteczności złożonego wypowiedzenia. Następnie W. N.-pełnomocnik pozwanego kilkakrotnie telefonicznie rozmawiał z powodem na temat doręzonego mu wypowiedzenia i rozwiązania stosunku pracy. Strony w dniach 1-5 stycznia 2017 roku uzgodniły, iż wypowiedzenie opatrzone datą 13 grudnia 2016 roku uznają za bezskuteczne.

Strony uzgodniły także, iż pozwany wypłaci powodowi wynagrodzenie za miesiąc grudzień 2016 roku, w tym za okres zwolnienia lekarskiego i że to wyczerpuje wszelkie roszczenia powoda z tytułu cofniętego wypowiedzenia umowy o pracę. Ponadto pozwany złożył powodowi propozycję rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron. Powód w dniach 1-5 stycznia 2017 roku zadzwonił do pozwanego i oświadczył, iż nie godzi się na rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron. Wobec tego pismem z dnia 5 stycznia 2017 roku, doręczonym powodowi w dniu 17 stycznia 2017 roku, pozwany oświadczył, iż rozwiązuje z nim umowę o pracę w trybie art. 52 kp. Powód zakwestionował powyższe oświadczenie pracodawcy, składając w tym przedmiocie pozew o odszkodowanie. Sprawa została zarejestrowana pod sygnaturą (...), w trakcie której pozwany uznał powództwo. (k. 46-47v)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny :

Powód K. Ś. został zatrudniony u pozwanego J. N. począwszy od dnia 24 listopada 2015 roku, na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony do dnia 31 lipca 2018 roku.

W oparciu o powyższą umowę powód został zatrudniony na stanowisku kierownika sprzedaży, za wynagrodzeniem miesięcznym 4.000 złotych netto, w pełnym wymiarze czasu pracy.

(Dowód : umowa o pracę- k. 6, 16, akta osobowe powoda)

W okresie od dnia 20 grudnia 2016 roku do dnia 23 grudnia 2016 roku powód K. Ś. przebywał na zwolnieniu lekarskim.

(Dowód: kopia zwolnienia lekarskiego- k. 7, częściowo zeznania świadka W. N.- k. 103-104, zeznania powoda K. Ś.- k. 77-78 (nagranie 00:02:50-00:12:11) w zw. z k. 108 (nagranie 00:03:03-00:04:24)

W dniu 20 grudnia 2016 roku pracodawca doręczył powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem miesięcznego okresu wypowiedzenia, ze skutkiem rozwiązania umowy o pracę na dzień 31 stycznia 2017 roku.

(Dowód: wypowiedzenie umowy o pracę- k. 5, 17, 59, informacja o śledzeniu przesyłki-k. 8, 49, potwierdzenie nadania oraz odbioru- k. 18-18v, częściowo zeznania świadka W. N.- k. 103-104), zeznania pozwanego J. N.- k. 105)

Pozwany wypłacił na rzecz powoda wynagrodzenie za miesiąc grudzień 2016 roku.

(Dowód: potwierdzenie przelewu- k. 20)

Pozwany nie cofnął wypowiedzenia z dnia 20 grudnia 2016 roku.

W treści e-maila z dnia 5 stycznia 2017 roku poinformowano powoda, iż doręczone mu w dniu 20 grudnia 2016 roku wypowiedzenie umowy o pracę pozwany uznaje za zgodne z przepisami. Powyższe zaś skutkuje rozwiązaniem umowy o pracę z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynie w dniu 31 stycznia 2017 roku.

(Dowód: e-maile – k. 61, e-mail z dnia 5 stycznia 2017 roku- k. 14-15 ze sprawy (...), częściowo zeznania świadka W. N.- k. 103-104,)

W dniu 17 stycznia 2017 roku powód otrzymał oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu z nim umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia w trybie art. 52 kp.

W treści powyższego pracodawca zarzucił powodowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na udostępnieniu samochodu służbowego O. (...) nr. rej. (...) innej osobie (żonie) bez gody pracodawcy. Nadto pozwany podał, iż w okresie od dnia 20 grudnia 2016 roku do dnia 31 grudnia 2016 roku powód przebywał na zwolnieniu lekarskim. Pracodawca wskazał nadto, iż samochód służbowy, który został mu powierzony, zgodnie z oświadczeniem mailowym z dnia 5 stycznia 2017 roku, użytkowała jego żona bez zgody i wiedzy pracodawcy.

Po dniu 17 stycznia 2017 roku strony prowadziły rozmowy w przedmiocie ewentualnego rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron, jednakże do wiążących ustaleń w tym przedmiocie nie doszło.

Pozwem z dnia 30 stycznia 2017 roku powód złożył do Sądu Rejonowego Gdańsk- Południe w Gdańsku pozew o zasądzenie na jego rzecz odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 kp w wysokości 5.645,21 złotych.

Sprawa została zarejestrowana pod sygnaturą (...).

Pozwany J. N. w odpowiedzi na pozew złożonej w niniejszej sprawie uznał powództwo.

Wyrokiem z dnia 20 lipca 2017 roku Sąd Rejonowy Gdańsk- Południe w sprawie sygn. akt (...) zasądził od pozwanego J. N. na rzecz powoda K. Ś. kwotę 5.645,21 złotych tytułem odszkodowania wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie.

Powyższe orzeczenie uprawomocniło się w dniu 5 września 2017 roku.

(Dowód : rozwiązanie umowy o pracę- k. 7, informacja o śledzeniu przesyłki- k. 8-9 ze sprawy (...), odpowiedź na pozew – k. 25 ze sprawy (...), wyrok z dnia 20 lipca 2017 roku- k. 36 ze sprawy (...), zarządzenie – k. 52 ze sprawy (...), częściowo zeznania świadka W. N.- k. 103-104, zeznania powoda K. Ś.- k. 77-78 (nagranie 00:02:50-00:12:11) w zw. z k. w zw. z k. 108 (nagranie 00:03:03-00:04:24)

Sąd zważył co następuje:

Powództwo K. Ś. nie zasługiwało na uwzględnienie.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie dokumentów znajdujących się w aktach sprawy, jak również przedłożonych przez strony do akt niniejszej sprawy oraz znajdujących się w aktach osobowych powoda.

Dowody z dokumentów, w zakresie w jakim posłużyły do ustalenia stanu faktycznego, Sąd uznał za wiarygodne, gdyż nie budziły one wątpliwości, wzajemnie się uzupełniały i potwierdzały, tworząc spójną i logiczną całość.

Wskazać należy, iż wiarygodność i rzetelność dowodów z dokumentów, w tym akt osobowych powoda, nie była kwestionowana przez żadną ze stron, także Sąd z urzędu nie znalazł podstaw do zdeprecjonowania ich wiarygodności.

Dokumenty prywatne Sąd ocenił na podstawie art. 245 kpc. Wynika z niego, że dokument prywatny stanowi dowód tego, że osoba, która go podpisała złożyła oświadczenie w nim zawarte. Sąd nie znalazł podstaw do podważenia wiarygodności przedmiotowych dowodów, przy czym ich prawdziwość, jak również autentyczność nie była kwestionowana przez strony postępowania.

Dokumenty urzędowe zostały zaś ocenione na podstawie art. 244 kpc, który stanowi że dokumenty urzędowe, sporządzone w przepisanej formie przez powołane do tego organy władzy publicznej i inne organy państwowe w zakresie ich działania stanowią dowód tego, co zostało w nich urzędowo poświadczane.

Podstawę ustaleń stanowiły również zeznania powoda K. Ś.. Powyższe Sąd uznał za wiarygodne i zasługujące na uwzględnienie w całości. Powód wskazał na okoliczności dotyczące okresu przebywania na zwolnieniu lekarskim, jak

również otrzymania oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę w trakcie trwania powyższego. Na uwzględnienie zasługiwały również zeznania powoda, w których podał, iż strony nie prowadziły jakichkolwiek rozmów w przedmiocie możliwości cofnięcia wypowiedzenia umowy o pracę po jego doręczeniu.

Takowe rozmowy miały miejsce dopiero po doręczeniu pracownikowi oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie art. 52 kp, tj. po dniu 17 stycznia 2017 roku i dotyczyły możliwego rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron, do czego jednak nie doszło.

Wskazać należy, iż zeznania powoda znajdowały również oparcie w treści e-maila z dnia 5 stycznia 2017 roku złożonego w sprawie (...), z którego jednoznacznie wynika, iż w powyższym poinformowano powoda, iż doręczone mu w dniu 20 grudnia 2016 roku wypowiedzenie umowy o pracę pozwany uznaje za zgodne z przepisami, powyższe zaś skutkuje rozwiązaniem umowy o pracę z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynie w dniu 31 stycznia 2017 roku. Powyższe potwierdza zatem, iż pozwany nie cofnął kiedykolwiek złożonego powodowi wypowiedzenia umowy o pracę, uznając powyższe za całkowicie skuteczne.

Sąd dał również częściowo wiarę zeznaniom świadka W. N., a mianowicie w zakresie w jakim podał, iż wypowiedzenie umowy o pracę zostało doręczone powodowi w okresie kiedy przebywał na zwolnieniu lekarskim. Sąd odmówił natomiast wiary jego zeznaniom w części, w jakiej wskazał, iż po doręczeniu wypowiedzenia strony doszły do porozumienia w zakresie możliwości doręczenia powodowi kolejnego wypowiedzenia umowy o pracę, w miejsce uprzednio złożonego, albowiem podstawy do takich ustaleń nie daje pozostały materiał dowodowy sprawy, w szczególności zeznania powoda, jak również dokumenty złożone w sprawie, między innymi powołany wyżej w tym zakresie e-mail z dnia 5 stycznia 2017 roku skierowany do powoda. Nadto z materiału dowodowego sprawy bezspornie wynika, iż powód nie otrzymał kiedykolwiek kolejnego wypowiedzenia umowy o pracę, a jedynie oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie natychmiastowym, złożone w trybie art. 52 kp.

Sąd dał również wiarę zeznaniom pozwanego J. N., jakkolwiek jego zeznania nie wniosły niczego istotnego w sprawie, albowiem kwestie dotyczące rozwiązania umowy o pracę z powodem, jak również rozmów w tym przedmiocie leżały w gestii jego pełnomocnika W. N..

Poza sporem w niniejszym postępowaniu pozostawała okoliczność, iż w okresie od dnia 20 grudnia 2016 roku do dnia 23 grudnia 2016 roku powód przebywał na zwolnieniu lekarskim.

Bezsporne było również, iż w dniu 20 grudnia 2016 roku pracodawca doręczył powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem miesięcznego okresu wypowiedzenia, ze skutkiem rozwiązania umowy o pracę na dzień 31 stycznia 2017 roku.

Nadto z materiału dowodowego sprawy wynika, iż w dniu 17 stycznia 2017 roku powód otrzymał kolejne oświadczenie pracodawcy, tym razem o rozwiązaniu z nim umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia złożone w trybie art. 52 kp.

W treści powyższego pracodawca zarzucił powodowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na udostępnieniu samochodu służbowego O. (...) nr. rej. (...) innej osobie (żonie) bez gody pracodawcy. Nadto pozwany podał, iż w okresie od dnia 20 grudnia 2016 roku do dnia 31 grudnia 2016 roku powód przebywał na zwolnieniu lekarskim. Pracodawca wskazał również, iż samochód służbowy, który został mu powierzony, zgodnie z oświadczeniem mailowym z dnia 5 stycznia 2017 roku, użytkowała żona powoda, bez zgody i wiedzy pracodawcy.

Następnie pozwem z dnia 30 stycznia 2017 roku powód złożył do Sądu Rejonowego Gdańsk- Południe w Gdańsku pozew o zasądzenie na jego rzecz odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 kp w wysokości 5.645,21 złotych. Sprawa została zarejestrowana pod sygnaturą (...). Pozwany J. N. w odpowiedzi na pozew złożonej w niniejszej sprawie uznał powództwo.

Wyrokiem z dnia 20 lipca 2017 roku Sąd Rejonowy Gdańsk- Południe w sprawie sygn. akt (...) zasądził od pozwanego J. N. na rzecz powoda K. Ś. kwotę 5.645,21 złotych tytułem odszkodowania wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie.

Powyższe orzeczenie uprawomocniło się w dniu 5 września 2017 roku.

W ocenie Sądu uznać należało, iż bezsprzecznie oświadczenie o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę z dnia 20 grudnia 2016 roku, zostało złożone z naruszeniem przepisów prawa, w szczególności art. 41 kp.

Zgodnie z treścią powyższego pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę w czasie urlopu pracownika, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Art. 41 kp wprowadza zatem zakaz wypowiedzania umów o pracę (najdalej idący środek ochrony trwałości stosunku pracy) pracownikom przebywającym na urlopie lub nieobecnym w pracy z przyczyn usprawiedliwionych. Zakaz ten odnosi się do wszystkich rodzajów umów, które mogą być wypowiedziane.

Zakaz ten skierowany jest wyłącznie do pracodawcy. Nie dotyczy on zatem pracownika objętego ochroną przewidzianą w art. 41 kp, który może skutecznie dokonać wypowiedzenia umowy o pracę.

Ustawodawca przewiduje dwie sytuacje, w których zakaz wypowiedzenia winien być stosowany tj. w czasie urlopu pracownika oraz w czasie usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeśli nie upłynął jeszcze okres uprawniający pracodawcę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Czas trwania ochrony przewidzianej art. 41 kp wyznaczony jest długością urlopu lub długością innej niż urlop usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy. Oznacza to, iż w tym okresie nie można skutecznie złożyć oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem. Ochrona przewidziana w art. 41 kp polega na zakazie złożenia przez pracodawcę oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę w okresach przewidzianych w tym przepisie. Przesłanki ochrony muszą zatem zawierać się w dacie złożenia przez pracodawcę oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt przedmiotowej sprawy uznać bezsprzecznie należało, iż powód w dacie doręczenia mu wypowiedzenia umowy o pracę nie świadczył pracy, albowiem przebywał w tym czasie na zwolnieniu lekarskim.

Sąd podzielił również stanowisko strony powodowej, iż pracodawca nigdy nie wycofał złożonego mu oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę. Podstawy do takich ustaleń nie daje materiał dowodowy sprawy wskazany wyżej. Rozmowy bowiem w przedmiocie ewentualnego rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem strony prowadziły dopiero po dniu 17 stycznia 2017 roku, a zatem dopiero po doręczeniu powodowi oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie art. 52 kp, powyższe nie doprowadziły jednak do zmiany trybu ustania stosunku pracy.

Nadto jak słusznie podniosły strony prowadzonego postępowania na ewentualne cofnięcie oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę złożonego przez pozwanego konieczna byłaby również zgoda powoda, w zakresie zaś istnienia takowej materiał dowodowy sprawy podstaw nie daje.

Stanowisko w tej materii zostało również wielokrotnie zaprezentowane w orzecznictwie sądowym, między innymi w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 3 grudnia 2008 roku (I PK 92/08), w wyroku Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 22 lutego 2007 roku (I ACa 916/06) oraz w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 28 marca 2002 roku (I PKN 55/01)

Mimo jednak powyższych ustaleń powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

W tym zakresie Sąd miał przede wszystkim na uwadze wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 lutego 2017 roku (II PK 372/15), który stanowi, iż w razie niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia w okresie wadliwego wypowiedzenia pracownikowi przysługuje jedno odszkodowanie.

Jest tak dlatego, że ustanie stosunku pracy następuje tylko w wyniku rozwiązania stosunku pracy ze skutkiem natychmiastowym. W momencie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, uprzednio dokonane wypowiedzenie zostaje unicestwione w tym znaczeniu, że nie może już nastąpić jego skutek w postaci ustania stosunku pracy. Skoro rozwiązanie umowy o pracę następuje z upływem okresu wypowiedzenia, to wcześniejsze rozwiązanie tej umowy bez wypowiedzenia oznacza, że wypowiedzenie (oświadczenie woli) nie wywoła żadnego skutku, bo niemożliwe jest rozwiązanie stosunku pracy, który już nie istnieje. Innymi słowy, uznanie za prawidłową czynności pracodawcy powodującej rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika powoduje, że nie ma potrzeby dokonywania oceny w zakresie zgodności z prawem i zasadności uprzedniego wypowiedzenia stosunku pracy, bowiem to wypowiedzenie (oświadczenie woli) nie mogło już wywołać skutku, gdyż niemożliwe jest rozwiązanie stosunku pracy, który już nie istnieje. Oznacza to, że w pierwszej kolejności w postępowaniu sądowym należy ocenić prawidłowość czynności prawnej pracodawcy rozwiązującej umowę o pracę, która wcześniej wywołała skutek.

Podobne stanowisko zostało zaprezentowane w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 10 lipca 2007 roku (I PK 241/06), w którym również wskazano, iż w razie niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę oraz w jego trakcie niezgodnego z prawem rozwiązania tej umowy bez wypowiedzenia, pracownikowi przysługuje jedno odszkodowanie.

W uzasadnieniu powyższego orzeczenia wskazano, iż zagadnienie prawne, sprowadza się do odpowiedzi na pytanie, jakie roszczenia przysługują pracownikowi w sytuacji, gdy pracodawca bezprawnie wypowiedział umowę o pracę (...), a w okresie wypowiedzenia bezprawnie rozwiązał umowę bez wypowiedzenia (...).

Uściślając to zagadnienie należy zatem odpowiedzieć na pytanie, czy pracownikowi w takiej sytuacji przysługują dwa odszkodowania (z tytułu każdego bezprawnego rozwiązania umowy), czy też jedno, a jeżeli tak, to jakie (wybrane, wyższe itp.). (...) Sąd Najwyższy w składzie rozpoznającym niniejszą sprawę wyraził pogląd, iż w sytuacji, gdy pracodawca dokonał wypowiedzenia umowy o pracę, a następnie w okresie wypowiedzenia rozwiązał ją bez wypowiedzenia, ustanie stosunku pracy następuje w wyniku tylko tej drugiej czynności prawnej. W momencie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, wypowiedzenie zostaje unicestwione w tym znaczeniu, że nie może nastąpić już jego skutek w postaci ustania stosunku pracy. Skoro rozwiązanie umowy o pracę następuje z upływem okresu wypowiedzenia, to wcześniejsze rozwiązanie tej umowy (bez wypowiedzenia) oznacza, że wypowiedzenie (oświadczenie woli) nie wywołuje żadnego skutku, bo niemożliwe jest rozwiązanie stosunku pracy, który już nie istnieje.

Sąd Najwyższy wskazał również, iż regulacje Kodeksu Pracy dotyczące roszczeń odszkodowawczych przysługujących pracownikowi w razie bezprawnego wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę po części ustanawiają sankcje dla pracodawcy za naruszenie prawa. Jednakże ich podstawowa funkcja ma charakter kompensacyjny, gdyż stanowią podstawę wyrównania szkody, którą pracownik poniósł wskutek bezprawnego pozbawienia go pracy, nie są więc roszczeniami z samego tylko tytułu dokonania przez pracodawcę niezgodnie z prawem czynności wypowiedzenia lub czynności rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia (złożenia oświadczenia woli w tym przedmiocie). Zasądzenie dwóch odszkodowań byłoby możliwe tylko po przyjęciu poglądu, że prawo pracy dopuszcza istnienie roszczeń odszkodowawczych (kompensacyjnych) z tytułu bezprawnie dokonanego przez pracodawcę wypowiedzenia stosunku pracy lub rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia, które z różnych przyczyn nie wywarło zamierzonego skutku. Takiej wykładni nie można jednak przyjąć, gdyż zasądzenie "podwójnego" odszkodowania powodowałoby podwójną rekompensatę tej samej szkody; raz, po rozwiązaniu umowy o pracę przez wypowiedzenie, na podstawie art. 45 kp w wysokości określonej w art. 47¹ kp (wynagrodzenia co najmniej za okres wypowiedzenia) oraz drugi raz, po rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, na podstawie art. 56 kp w wysokości wynikającej z art. 58 kp. (wynagrodzenia za okres wypowiedzenia). Brak jest jednak dostatecznych racji do udzielenia pracownikowi w tej sytuacji takiego wyjątkowego przywileju, będącego w rzeczywistości "dodatkowym zarobkiem" pracownika. Taki "przywilej" wykraczałby znacznie poza ramy ochronne prawa pracy; zatem, aby przysługiwał pracownikowi, musiałby zostać wyraźnie zagwarantowany w przepisach Kodeksu Pracy, a takiej regulacji brak.

Wykładnia, że w analizowanej sytuacji pracownikowi przysługuje tylko jedno odszkodowanie przeważa również w najnowszym orzecznictwie Sądu Najwyższego (wyroki: z dnia 24 lipca 2001 r., I PKN 568/00, OSNP 2003 nr 12, poz. 294; z dnia 28 czerwca 2005 roku., III PK 44/05, OSNP 2006 nr 9-10, poz. 147; z dnia 21 września 2005 r., II PK 305/04, Prawo Pracy 2005 nr 10, s. 34).

W wyroku z dnia 8 maja 2007 roku (II PK 277/06, OSNP 2008 nr 7-8, poz. 103) Sąd Najwyższy dokonał analizy dotychczasowego orzecznictwa i uznał również, że w razie niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia w okresie wadliwego wypowiedzenia pracownikowi przysługuje roszczenie przewidziane w art. 45 § 1 kp. W uzasadnieniu tego wyroku trafnie wywiedziono, że odszkodowanie dla pracownika spełnia 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.

Przenosząc powyższe poglądy na grunt przedmiotowej sprawy uznać zatem należało, iż nie ma jakichkolwiek podstaw prawnych, aby przyznane zostały powodowi dwa odszkodowania.

W tym zakresie Sąd miał bowiem na uwadze, iż wyrokiem z dnia 20 lipca 2017 roku w sprawie (...) zostało już na rzecz powoda przyznane odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę.

Jak to zostało wskazane wyżej, w razie niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia w okresie wadliwego wypowiedzenia pracownikowi przysługuje jedno odszkodowanie.

Jest tak dlatego, że ustanie stosunku pracy następuje tylko w wyniku rozwiązania stosunku pracy ze skutkiem natychmiastowym. W momencie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, uprzednio dokonane wypowiedzenie zostaje unicestwione w tym znaczeniu, że nie może już nastąpić jego skutek w postaci ustania stosunku pracy.

O powyższym orzeczono zatem w punkcie I wyroku.

O kosztach zastępstwa procesowego Sąd orzekł w punkcie II wyroku na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. w zw. z art. 108 § 1 k.p.c., zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu.

O powyższych orzeczono na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015r. poz. 1804 ze zm.).