

Szkoła Doktorska Nauk Społecznych  
Uniwersytetu Łódzkiego

Tobiasz Nowakowski

**Modele odpowiedzialności  
odszkodowawczej pracodawcy wobec  
pracownika – uwagi *de lege lata* i *de lege  
ferenda***

Praca doktorska napisana  
pod kierunkiem promotora  
prof. UŁ dra hab. Tomasza Duraja  
w Katedrze Prawa Pracy  
Wydziału Prawa i Administracji UŁ

Łódź 2025

## Spis treści

Wykaz najważniejszych skrótów: .....	13
1. Akty prawne.....	13
2. Organy orzekające i instytucje.....	14
3. Czasopisma, publikatory i inne .....	14
Wstęp.....	17
<b>Część I. Modele odpowiedzialności odszkodowawczej w systemie prawa cywilnego .....</b>	<b>23</b>
<b>Modele odpowiedzialności odszkodowawczej w systemie prawa cywilnego – wprowadzenie .....</b>	<b>23</b>
<b>Rozdział I. Model odpowiedzialności odszkodowawczej jako normatywny system naprawienia szkody.....</b>	<b>25</b>
1. Termin „model” w ujęciu teoretycznym.....	25
2. Pojęcie szkody .....	26
2.1. Uwagi wprowadzające.....	26
2.2. Szkoda majątkowa .....	28
2.3. Szkoda niemajątkowa .....	29
2.4. Szkoda czysto majątkowa .....	37
3. Zasady ustalania wymiaru szkody.....	39
3.1. Zasady ustalania wymiaru szkody majątkowej.....	39
3.2. Zasady ustalania wymiaru szkody niemajątkowej .....	48
3.3. Zasady ustalania wymiaru szkody czysto majątkowej.....	50
<b>Rozdział II. Model dualistyczny jako podstawowy reżim odpowiedzialności odszkodowawczej .....</b>	<b>51</b>
1. Założenia dualistycznego modelu odpowiedzialności odszkodowawczej – wprowadzenie.....	51
2. Odpowiedzialność deliktowa .....	51
2.1. Uwagi wprowadzające.....	51
2.2. Koncepcje czynu niedozwolonego.....	52
3. Najważniejsze zasady odpowiedzialności deliktowej .....	58
3.1. Uwagi wprowadzające.....	58
3.2. Odpowiedzialność odszkodowawcza na zasadzie winy .....	59
3.3. Odpowiedzialność odszkodowawcza na zasadzie ryzyka .....	65
3.4. Odpowiedzialność odszkodowawcza na zasadzie słuszności .....	70

4.	<b>Odpowiedzialność kontraktowa</b> .....	70
4.1.	Uwagi wprowadzające.....	70
4.2.	<b>Niewykonanie lub nienależyte wykonanie zobowiązania jako źródło obowiązku naprawienia szkody</b> .....	71
4.3.	<b>Naprawienie szkody niemajątkowej w reżimie kontraktowym</b> .....	73
5.	<b>Zbieg roszczeń o naprawienie szkody w dualistycznym modelu odpowiedzialności odszkodowawczej</b> .....	79
5.1.	Uwagi wprowadzające.....	79
5.2.	<b>Zbieg roszczeń w ujęciu prawnoporównawczym</b> .....	80
5.3.	<b>Zbieg roszczeń (art. 443 Kodeksu cywilnego)</b> .....	82
6.	<b>Przedawnienie roszczeń o naprawienie szkody w dualistycznym modelu odpowiedzialności odszkodowawczej</b> .....	83
6.1.	Uwagi wprowadzające.....	83
6.2.	<b>Przedawnienie roszczeń o naprawienie szkody z tytułu czynu niedozwolonego</b> .....	84
6.3.	<b>Przedawnienie roszczeń o naprawienie szkody z tytułu niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania</b> .....	85
	<b>Rozdział III. Pozostałe modele naprawienia szkody</b> .....	87
1.	<b>Monistyczny model naprawienia szkody</b> .....	87
2.	<b>Model odpowiedzialności w ramach umów gwarancyjnych</b> .....	89
3.	<b>Model gwarancyjno – repartycyjny</b> .....	91
	<b>Część II. Modele odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika – uwagi de lege lata</b> .....	93
	<b>Modele odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika uwagi de lege lata – wprowadzenie</b> .....	93
	<b>Rozdział I. Model odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika z tytułu wadliwego rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę</b> .....	96
1.	Uwagi wprowadzające.....	96
2.	<b>Reżim naprawienia szkody z tytułu wadliwego rozwiązania przez pracodawcę umowę o pracę</b> .....	101
3.	<b>Wadliwe rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę a zasada pełnego odszkodowania</b> .....	109
4.	<b>Odszkodowanie z tytułu wadliwego rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę</b> .....	116

<b>5. Odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy z tytułu wadliwego rozwiązania umowy o pracę w okresie wypowiedzenia (art. 60 Kodeksu pracy) .....</b>	<b>120</b>
<b>5.1. Reżim naprawienia szkody na podstawie art. 60 Kodeksu pracy.....</b>	<b>120</b>
<b>5.2. Roszczenia odszkodowawcze przysługujące pracownikowi z tytułu rozwiązania umowy w okresie wypowiedzenia (art. 60 k.p.).....</b>	<b>122</b>
<b>5.3. Zbieg roszczeń o naprawienie szkody w przypadku wadliwego wypowiedzenia i wadliwego rozwiązania umowy o pracę w okresie wypowiedzenia</b>	
123	
<b>6. Model naprawienia szkody z tytułu wadliwego rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę – uwagi de lege lata .....</b>	<b>128</b>
<b>Rozdział II. Modele odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika z tytułu naruszenia dóbr osobistych, dyskryminacji i naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu oraz mobbingu .....</b>	
<b>136</b>	
<b>1. Uwagi wprowadzające.....</b>	<b>136</b>
<b>2. Model odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy z tytułu naruszenia dóbr osobistych pracownika .....</b>	<b>139</b>
<b>2.1. Kontrowersje dotyczące wyróżnienia pracowniczych dóbr osobistych.....</b>	<b>139</b>
<b>2.2. Reżim naprawienia szkody z tytułu naruszenia dóbr osobistych pracownika</b>	
144	
<b>2.3. Roszczenia odszkodowawcze przysługujące pracownikowi z tytułu naruszenia dóbr osobistych .....</b>	<b>147</b>
<b>2.4. Model odpowiedzialności odszkodowawczej z tytułu naruszenia dóbr osobistych pracownika – uwagi de lege lata .....</b>	<b>149</b>
<b>3. Model odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy z tytułu naruszenia zasady równego traktowania oraz niedyskryminacji w zatrudnieniu .....</b>	<b>152</b>
<b>3.1. Reżim naprawienia szkody z tytułu naruszenia zasady równego traktowania oraz niedyskryminacji w zatrudnieniu .....</b>	<b>152</b>
<b>3.2. Odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy z tytułu naruszenia zasady równego traktowania oraz niedyskryminacji w zatrudnieniu a zasada pełnego odszkodowania.....</b>	<b>154</b>
<b>3.3. Odszkodowanie z art. 18<sup>3d</sup> k.p. a naprawienie szkody niemajątkowej.....</b>	<b>155</b>
<b>3.4. Roszczenia odszkodowawcze przysługujące pracownikowi z tytułu naruszenia zasady równego traktowania oraz niedyskryminacji w zatrudnieniu .</b>	<b>160</b>
<b>3.5. Zbieg roszczeń o odszkodowanie z art. 18<sup>3d</sup> k.p. z roszczeniami przysługującymi pracownikowi z tytułu wadliwego rozwiązania umowy o pracę</b>	<b>162</b>

3.6.	Model odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy z tytułu naruszenia zasady równego traktowania oraz niedyskryminacji w zatrudnieniu – uwagi <i>de lege lata</i>	165
4.	Model odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy z tytułu mobbingu ...	169
4.1.	Reżim naprawienia szkody z tytułu mobbingu .....	169
4.2.	Odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy z tytułu mobbingu a zasada pełnego odszkodowania .....	171
4.3.	Zadośćuczynienie pieniężne na podstawie art. 94 <sup>3</sup> §3 k.p. a naprawienie szkody majątkowej .....	173
4.4.	Roszczenia odszkodowawcze przysługujące pracownikowi z tytułu mobbingu .....	175
4.5.	Zbieg norm o naprawienie szkody z tytułu mobbingu z normami gwarantującymi naprawienie szkody w przypadku naruszenia dóbr osobistych ..	178
4.6.	Model odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy z tytułu mobbingu – uwagi <i>de lege lata</i> .....	180
<b>Rozdział III. Model odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika z tytułu wypadku przy pracy lub choroby zawodowej.....</b>		<b>184</b>
1.	Uwagi wprowadzające.....	184
2.	Reżim naprawienia szkody z tytułu wypadku przy pracy lub choroby zawodowej	186
3.	Odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy z tytułu wypadku przy pracy i choroby zawodowej a zasada pełnego odszkodowania .....	189
4.	Roszczenia odszkodowawcze przysługujące pracownikowi z tytułu wypadku przy pracy lub choroby zawodowej.....	190
5.	Model odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika z tytułu wypadku przy pracy lub choroby zawodowej – uwagi <i>de lege lata</i> .....	192
<b>Rozdział IV. Pozostałe modele odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika.....</b>		<b>197</b>
Uwagi wprowadzające .....		197
1.	Model odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika z tytułu zakazu konkurencji .....	197
1.1.	Uwagi wprowadzające.....	197
1.2.	Wątpliwości dotyczące odszkodowawczego charakteru świadczeń przysługujących pracownikowi z tytułu zakazu konkurencji .....	198
1.3.	Reżim naprawienia szkody .....	200
1.4.	Zakres obowiązku naprawienia szkody.....	200

1.5.	Model odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika z tytułu zakazu konkurencji – uwagi <i>de lege lata</i> .....	203
2.	Model odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika z tytułu niewydania w terminie świadectwa pracy lub wydania niewłaściwego świadectwa pracy.....	204
2.1.	Uwagi wprowadzające.....	204
2.2.	Reżim naprawienia szkody .....	204
2.3.	Odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy wobec pracownika z tytułu niewydania w terminie świadectwa pracy lub wydania niewłaściwego świadectwa pracy a zasada pełnego odszkodowania .....	206
2.4.	Roszczenia odszkodowawcze przysługujące pracownikowi z tytułu niewydania lub wydania niewłaściwego świadectwa pracy .....	208
2.5.	Model odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy z tytułu niewydania w terminie lub wydania niewłaściwego świadectwa pracy – uwagi <i>de lege lata</i> .....	209
3.	Model odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika z tytułu odwołanego urlopu wypoczynkowego .....	211
3.1.	Uwagi wprowadzające.....	211
3.2.	Reżim naprawienia szkody .....	211
3.3.	Roszczenia odszkodowawcze przysługujące pracownikowi z tytułu odwołanego urlopu wypoczynkowego .....	214
3.4.	Model odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika za odwołany urlop wypoczynkowy – uwagi <i>de lege lata</i> .....	215
4.	Model odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika na podstawie ustawy o sygnalistach .....	217
4.1.	Uwagi wprowadzające.....	217
4.2.	Reżim naprawienia szkody na podstawie ustawy o sygnalistach.....	217
4.3.	Odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy na podstawie ustawy o sygnalistach a zasada pełnego odszkodowania .....	219
4.4.	Roszczenia odszkodowawcze przysługujące pracownikowi na podstawie ustawy o sygnalistach .....	219
4.5.	Model odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika na podstawie ustawy o sygnalistach – uwagi <i>de lege lata</i> .....	224
5.	Model odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika z tytułu skrócenia okresu wypowiedzenia w związku z ogłoszeniem upadłości lub likwidacji pracodawcy .....	225
5.1.	Uwagi wprowadzające.....	225

5.2.	Reżim naprawienia szkody .....	226
5.3.	Roszczenia odszkodowawcze przysługujące pracownikowi z tytułu skrócenia okresu wypowiedzenia w związku z ogłoszeniem upadłości lub likwidacji pracodawcy .....	227
5.4.	Model odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika z tytułu skrócenia okresu wypowiedzenia w związku z ogłoszeniem upadłości lub likwidacji pracodawcy – uwagi <i>de lege lata</i> .....	227
6.	Model odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy z tytułu rozwiązania przez pracownika umowy o pracę ze skutkiem natychmiastowym z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków .....	228
6.1.	Uwagi wprowadzające .....	228
6.2.	Reżim naprawienia szkody .....	229
6.3.	Roszczenia odszkodowawcze przysługujące pracownikowi z tytułu rozwiązania umowy o pracę ze skutkiem natychmiastowym z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków .....	230
6.4.	Model odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy z tytułu rozwiązania przez pracownika umowy o pracę ze skutkiem natychmiastowym z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków – uwagi <i>de lege lata</i> .....	230
7.	Model odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika z tytułu wygaśnięcia umowy o pracę na skutek śmierci pracodawcy .....	231
7.1.	Uwagi wprowadzające .....	231
7.2.	Reżim naprawienia szkody .....	231
7.3.	Roszczenia odszkodowawcze przysługujące pracownikowi z tytułu wygaśnięcia umowy o pracę na skutek śmierci pracodawcy .....	232
7.4.	Model odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika z tytułu wygaśnięcia umowy o pracę na skutek śmierci pracodawcy – uwagi <i>de lege lata</i> .....	232
8.	Model odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika młodocianego na podstawie art. 201 §2 k.p. ....	232
8.1.	Uwagi wprowadzające .....	232
8.2.	Reżim naprawienia szkody .....	233
8.3.	Roszczenia odszkodowawcze przysługujące pracownikowi młodocianemu na podstawie art. 201 §2 k.p. ....	233
8.4.	Model odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika młodocianego na podstawie art. 201 §2 k.p. – uwagi <i>de lege lata</i> .....	233

<b>9. Model odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika z tytułu uszkodzenia lub utraty rzeczy należącej do pracownika</b> .....	234
<b>9.1. Uwagi wprowadzające</b> .....	234
<b>9.2. Reżim naprawienia szkody</b> .....	234
<b>9.3. Roszczenia odszkodowawcze przysługujące pracownikowi z tytułu uszkodzenia lub utraty rzeczy</b> .....	235
<b>9.4. Model odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika z tytułu uszkodzenia lub utraty rzeczy należącej do pracownika – uwagi <i>de lege lata</i></b> 235	
<b>Część III. Modele odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika – uwagi <i>de lege ferenda</i></b> .....	237
<b>Modele odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika uwagi <i>de lege ferenda</i> – wprowadzenie</b> .....	237
<b>Rozdział I. Modele odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika w projekcie indywidualnego Kodeksu pracy z 2007 roku</b> .....	238
<b>1. Model odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika z tytułu wadliwego rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę</b> .....	238
<b>1.1. Reżim naprawienia szkody z tytułu wadliwego rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę</b> .....	238
<b>1.2. Wadliwe rozwiązanie umowy o pracę a zasada pełnego odszkodowania</b> ...	240
<b>1.3. Odszkodowanie z tytułu wadliwego rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę</b> 242	
<b>1.4. Odszkodowanie z tytułu wadliwego rozwiązania umowy o pracę w okresie wypowiedzenia</b> .....	243
<b>2. Modele odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika z tytułu naruszenia dóbr osobistych, dyskryminacji i naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu oraz mobbingu w projekcie indywidualnego Kodeksu pracy z 2007 roku</b> .....	244
<b>2.1. Model odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy z tytułu naruszenia dóbr osobistych pracownika</b> .....	244
<b>2.2. Model odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy z tytułu naruszenia zasady równego traktowania oraz niedyskryminacji w zatrudnieniu w projekcie Kodeksu pracy z 2007 roku</b> .....	246
<b>2.3. Model odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy z tytułu mobbingu</b> 248	
<b>3. Model odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika z tytułu wypadku przy pracy lub choroby zawodowej</b> .....	251

3.1. Reżim naprawienia szkody z tytułu wypadku przy pracy lub choroby zawodowej .....	251
3.2. Odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy wobec pracownika z tytułu wypadku przy pracy lub choroby zawodowej a zasada pełnego odszkodowania ..	252
3.3. Zakres obowiązku naprawienia szkody z tytułu wypadku przy pracy lub choroby zawodowej .....	253
4. Pozostałe modele odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika .....	254
4.1. Model odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika z tytułu zakazu konkurencji .....	254
4.2. Model odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika z tytułu niewydania w terminie świadectwa pracy lub wydania niewłaściwego świadectwa pracy .....	255
4.3. Model odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika z tytułu odwołanego urlopu wypoczynkowego .....	259
<b>Rozdział II. Modele odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika w projekcie indywidualnego Kodeksu pracy z 2018 roku .....</b>	<b>261</b>
1. Model odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika z tytułu wadliwego rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę .....	261
1.1. Reżim naprawienia szkody z tytułu wadliwego rozwiązania przez pracodawcę umowę o pracę .....	261
1.2. Wadliwe rozwiązanie umowy o pracę a zasada pełnego odszkodowania ...	262
1.3. „Zadośćuczynienie” z tytułu wadliwego rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę .....	265
1.4. „Zadośćuczynienie” z tytułu wadliwego rozwiązania umowy o pracę w okresie wypowiedzenia.....	266
2. Modele odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika z tytułu naruszenia dóbr osobistych, dyskryminacji i naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu oraz mobbingu w projekcie indywidualnego Kodeksu pracy z 2018 roku .....	267
2.1. Model odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy z tytułu naruszenia dóbr osobistych pracownika.....	267
2.2. Model odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy z tytułu naruszenia zasady równego traktowania oraz niedyskryminacji w zatrudnieniu w projekcie Kodeksu pracy z 2018 roku .....	271
2.3. Model odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy z tytułu mobbingu	

<b>3. Model odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika z tytułu wypadku przy pracy lub choroby zawodowej .....</b>	<b>279</b>
3.1. Reżim naprawienia szkody .....	279
3.2. Odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy wobec pracownika z tytułu wypadku przy pracy lub choroby zawodowej a zasada pełnego odszkodowania ..	279
3.3. Roszczenia związane z wypadkiem przy pracy lub chorobą zawodową.....	280
<b>4. Pozostałe modele odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika .....</b>	<b>281</b>
4.1. Model odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika z tytułu zakazu konkurencji .....	281
4.2. Model odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika z tytułu niewydania w terminie świadectwa pracy lub wydania niewłaściwego świadectwa pracy .....	282
4.3. Model odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika z tytułu odwołanego urlopu wypoczynkowego .....	284
<b>Rozdział III. Poszukiwanie optymalnego modelu odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika w Kodeksie pracy – uwagi <i>de lege ferenda</i> .....</b>	<b>286</b>
1. Założenia wstępne.....	286
1.1. Ogólny model odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika.....	286
1.2. Pojęcie szkody .....	290
1.3. Zasada naprawienia szkody w pełnej wysokości .....	292
1.4. Zbieg roszczeń i zbieg reżimów .....	294
2. Model odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika z tytułu wadliwego rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę .....	296
2.1. Założenia dotyczące modelu odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika z tytułu wadliwego rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę.....	296
2.2. Roszczenia odszkodowawcze przysługujące pracownikowi z tytułu wadliwego rozwiązania umowy o pracę .....	298
2.3. Roszczenia odszkodowawcze przysługujące pracownikowi z tytułu wadliwego rozwiązania umowy o pracę w trybie natychmiastowym w okresie wypowiedzenia .....	300
3. Model odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika z tytułu naruszenia dóbr osobistych, dyskryminacji i naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu oraz mobbingu .....	301

3.1.	Założenia dotyczące modelu odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika z tytułu naruszenia dóbr osobistych, dyskryminacji i naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu oraz mobbingu .....	301
3.2.	Roszczenia odszkodowawcze przysługujące pracownikowi z tytułu naruszenia przez pracodawcę dóbr osobistych .....	303
3.3.	Roszczenia odszkodowawcze przysługujące pracownikowi z tytułu naruszenia zasady niedyskryminacji lub równego traktowania w zatrudnieniu...	303
3.4.	Roszczenia odszkodowawcze przysługujące pracownikowi z tytułu mobbingu .....	304
4.	Model odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika z tytułu wypadku przy pracy lub choroby zawodowej .....	307
4.1.	Założenia dotyczące modelu odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika z tytułu wypadku przy pracy lub choroby zawodowej .....	307
4.2.	Roszczenia odszkodowawcze przysługujące pracownikowi w związku z wypadkiem przy pracy lub chorobą zawodową.....	308
5.	Model odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika z tytułu zakazu konkurencji .....	309
5.1.	Założenia dotyczące modelu odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika z tytułu zakazu konkurencji .....	309
5.2.	Roszczenia odszkodowawcze przysługujące pracownikowi w związku z zakazem konkurencji.....	310
6.	Model odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy z tytułu niewydania w terminie świadectwa pracy lub wydania niewłaściwego świadectwa pracy.....	310
6.1.	Założenia dotyczące modelu odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy z tytułu niewydania w terminie świadectwa pracy lub wydania niewłaściwego świadectwa pracy .....	310
6.2.	Roszczenia odszkodowawcze przysługujące pracownikowi z tytułu niewydania w terminie świadectwa pracy lub wydania niewłaściwego świadectwa pracy	311
7.	Model odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy z tytułu odwołanego urlopu wypoczynkowego .....	311
7.1.	Założenia dotyczące modelu odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika z tytułu odwołanego urlopu wypoczynkowego ...	311
7.2.	Roszczenia odszkodowawcze przysługujące pracownikowi z tytułu odwołanego urlopu wypoczynkowego.....	312
	<b>Zakończenie.....</b>	<b>313</b>

<b>Bibliografia.....</b>	<b>319</b>
<b>1. Wykaz literatury.....</b>	<b>319</b>
<b>2. Wykaz orzecznictwa.....</b>	<b>336</b>
<b>a Orzecznictwo Sądu Najwyższego .....</b>	<b>336</b>
<b>b Orzecznictwo sądów powszechnych .....</b>	<b>341</b>
<b>c Orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego .....</b>	<b>342</b>
<b>d Orzecznictwo Trybunału Sprawiedliwości .....</b>	<b>342</b>
<b>e Orzecznictwo sądów zagranicznych .....</b>	<b>342</b>
<b>3. Wykaz aktów prawnych i innych dokumentów .....</b>	<b>343</b>

## Wykaz najważniejszych skrótów:

### 1. Akty prawne

AGG - Gesetz zur Umsetzung europäischer Richtlinien zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung Vom 14. August 2006, BGBl. I S. 1897, 1910

austriacki k.c. - Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch (austriacki kodeks cywilny z 1811 r.)

czeski k.c. - Zákon občanský zákoník (czeski kodeks cywilny z 2012 r.)

dyrektywa 2000/78/WE - Dyrektywa 2000/78/WE ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy, (Dz.U.UE.L.2000.303, poz.16)

dyrektywa 2006/54/WE - dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2006/56/WE z dnia 5.07.2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy, (Dz.U.UE.L.2006.204, poz. 23)

dyrektywa 2019/1937 - dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2019/1937 z dnia 23.10.2019 r. w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii, (Dz.U.UE.L.2019.305, poz. 17)

francuski k.c. – Code civil (francuski kodeks cywilny z 1804 r.)

k.c. - ustawa z 23.04.1964 r. – Kodeks cywilny (tekst jedn. Dz.U. 2025, poz. 1071 ze zm.)

k.k. - ustawa z 6.06.1997 r. – Kodeks karny (tekst jedn. Dz.U. 2025, poz. 383)

k.p. - ustawa z 26.06.1974 r. – Kodeks pracy, (tekst jedn. Dz.U. 2025, poz. 277 ze zm.)

k.z. - rozporządzenie Prezydenta RP z 27.10.1933 r. – Kodeks zobowiązań, Dz. U. 1933, nr 82, poz. 598

m.w.p. - ustawa z 10.10.2002 r. – o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, (tekst jedn. Dz.U. 2024, poz. 1773)

niemiecki k.c. - Bürgerliches Gesetzbuch (niemiecki kodeks cywilny z 1896 r.)

nowelizacja k.c. z 1996 r. - ustawa z 23.08 1996 r. o zmianie ustawy – Kodeks cywilny (Dz. U. Nr 114, poz. 542)

nowelizacja k.p. z 2019 r. - ustawa z dnia 16.05.2019 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. 2019, poz. 1043

pr. atom. - ustawa z 29.11.2000 r. – Prawo atomowe (tekst jedn. Dz. U. 2024, poz. 1277)

u.o.s. - ustawa z 14.06.2024 r. – o ochronie sygnalistów (tekst jedn. Dz.U. 2024, poz. 928)

ustawa wypadkowa - ustawa z 30.10.2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (tekst jedn. Dz.U. 2022, poz. 2189)

## **2. Organy orzekające i instytucje**

BAG – Bundesarbeitsgericht (Federalny Sąd Pracy)

Cour de Cassation (Trybunał Kasacyjny)

OLG – Oberlandesgericht (Wyższy Sąd Krajowy)

SA – Sąd Apelacyjny

SN – Sąd Najwyższy

TK – Trybunał Konstytucyjny

TS – Trybunał Sprawiedliwości

UE – Unia Europejska

ZUS – Zakład Ubezpieczyciel Społecznych

## **3. Czasopisma, publikatory i inne**

Dz.U. – Dziennik Ustaw

ERPL – European Private Law Review

FP – Forum Prawnicze

Gl. – Glosa

GSP – Gdańskie Studia Prawnicze

IN – Ius Novum

LEX – System Informacji Prawnej „LEX”

MoPr – Monitor Prawniczy

MoPrPr – Monitor Prawa Pracy

NP – Nowe Prawo

OSN – Orzecznictwo Sądu Najwyższego

OSNAPiUS – Orzecznictwo Sądu Najwyższego, Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

OSNC - Orzecznictwo Izby Cywilnej Sądu Najwyższego

OSNP – Orzecznictwo Izby Pracy Sądu Najwyższego

OSP - Orzecznictwo Sądów Polskich

OSPika – Orzecznictwo Sądów Polskich i Komisji Arbitrażowych

OTK – Orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego

OTK – A – Orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego, Seria A

OTK – B – Orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego, Seria B

OTK ZU - Orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego. Zbiór Urzędowy

Pal. - Palestra

PiP – Państwo i Prawo

PiZS – Praca i Zabezpieczenie Społeczne

PPH – Przegląd Prawa Handlowego

PS – Przegląd Sądowy

Rad. Praw. – Radca Prawny

Rej. - Rejent

RPEiS – Ruch prawniczy, ekonomiczny i socjologiczny

SIL – Studia Iuridica Lublinensia

SIT – Studia Iuridica Toruniensia

SP – Studia Prawnicze

SPE – Studia Prawno Ekonomiczne

SPP – Studia Prawa Prywatnego

TPP – Transformacje Prawa Prywatnego



## Wstęp

System prawa pracy, choć ewolucyjnie silnie związany z prawem cywilnym, stanowi odrębną od niego i całkowicie autonomiczną gałąź prawa. Odrębność prawa pracy od prawa cywilnego nie jest jednak już tak oczywista w przypadku odpowiedzialności pracodawcy za szkodę wyrządzoną pracownikowi. W tym aspekcie bowiem regulacje prawne zdają się nie nadążać za przemianami społeczno – gospodarczymi i globalną tendencją zmierzającą do nadania odpowiedzialności odszkodowawczej funkcji kompensacyjnej. Pomimo licznych nowelizacji w zakresie odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika, ustawodawcy na gruncie prawa pracy nie udało się wypracować spójnej koncepcji tej odpowiedzialności. Przepisy ją regulujące zostały nie tylko rozproszone w licznych jednostkach systematycznych Kodeksu pracy, ale również w odrębnych od Kodeksu pracy aktach prawnych, co powoduje fragmentaryzację systemu. Dodatkowo w wielu sytuacjach model odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika jest rekonstruowany na podstawie stosowanych *per analogiam* przepisów Kodeksu cywilnego (art. 300 Kodeksu pracy). Wszystko to skutkuje powstaniem wielu wątpliwości w praktyce stosowania prawa. Kontrowersje te wynikają z pewnego niedostosowania przepisów Kodeksu cywilnego do specyfiki prawa pracy, zwłaszcza w kontekście potencjalnych źródeł obowiązków pracodawcy, które nie wyczerpują się w prostej konstrukcji prawa powszechnego (deliktu) lub zobowiązań umownych (kontraktu), jak ma to miejsce w prawie cywilnym. Obowiązki pracodawcy względem pracownika mogą bowiem mieć również źródło nie tylko w przepisach rangi ustawowej lub umowie o pracę łączącej strony, ale wynikać z układów zbiorowych i innych porozumień zbiorowych opartych na ustawie, regulaminów czy statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy (art. 9 Kodeksu pracy).

W rozprawie doktorskiej poddam szczegółowej analizie przypadki odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika, co pozwoli na wykazanie prawdziwości zasadniczej hipotezy badawczej. Według niej obowiązujące przepisy statuujące odpowiedzialność odszkodowawczą pracodawcy wobec pracownika nie tworzą spójnego modelu, lecz zbitek wielu regulacji prawnych, z których nie sposób wyprowadzić konkretnego *ratio legis* lub choćby potencjalnego kierunku, jaki chciał wytyczyć ustawodawca wprowadzając przepisy o badanej treści. To zaś skutkuje chaosem interpretacyjnym oraz znacząco obniża skuteczność roszczeń dochodzonych przez poszkodowanego pracownika. W celu udowodnienia prawdziwości powyższej hipotezy zidentyfikuję najistotniejsze problemy pojawiające się w praktyce związane z rekonstrukcją modelu odpowiedzialności

odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika. Autor pozwolił sobie również na sformułowanie poniżej określonych hipotez uzupełniających, których wykazanie i rozwinięcie umożliwi holistyczną ocenę obowiązujących rozwiązań prawnych.

Po pierwsze, warto zwrócić uwagę, że rekonstruowanie, na wzór prawa cywilnego, dualistycznego modelu odpowiedzialności odszkodowawczej nie odpowiada specyfice prawa pracy. Zasadniczo bowiem wyodrębnienie dwóch niezależnych od siebie podstaw odpowiedzialności odszkodowawczej opiera się na apriorycznym założeniu, że roszczenia, w zależności od podstawy ich formułowania, będą się różnić pod względem zakresu indemnizacji oraz przesłanek. Tymczasem w ramach odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika w systemie prawa pracy trudno uchwycić różnicę w przesłankach i wysokości obowiązku naprawienia szkody w zależności od podstawy prawnej dochodzenia roszczeń.

Po drugie, zakres obowiązku naprawienia szkody doznanej przez pracownika obejmuje uzyskanie kompensaty w pełnej wysokości, jako zasadę, choć nie zostało to bezsprzecznie rozstrzygnięte ani w orzecznictwie, ani w doktrynie prawa pracy.

Po trzecie, w prawie pracy nie wypracowano jednolitej siatki pojęciowej pozwalającej na identyfikację przesłanek wymiaru odszkodowania i zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę. Wszelkie rozwiązania przyjęte przez judykaturę stanowią nie tyle efekt ewolucji orzecznictwa na skutek zmian legislacyjnych, co raczej odpowiedź na aktualne problemy pojawiające się w praktyce stosowania prawa. Poniekąd do tej sytuacji przyczynia się sam ustawodawca, który w wielu przepisach Kodeksu pracy mianem „odszkodowania” niekonsekwentnie określa świadczenia należne pracownikowi na mocy ustawy.

Wykazanie prawdziwości powyższych hipotez stanie się podstawą do sformułowania wniosków *de lege lata*. Będą one stanowić propozycję rozwiązania problemów interpretacyjnych powstających w judykaturze i warunkowanych fragmentaryzacją oraz niespójnością obowiązujących przepisów prawa pracy statuujących odpowiedzialność pracodawcy za szkodę wyrządzoną pracownikowi. Umożliwi to również zaproponowanie, w ramach postulatów *de lege ferenda*, takiego modelu odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy, który w jak najszerszym zakresie będzie spełniał kryteria spójności i doprowadzi do ujednolicenia zasad dochodzenia roszczeń przez pracownika.

Tematyka poruszona w dysertacji ma nie tylko walor naukowy, ale i praktyczny. Zagadnienia związane z odpowiedzialnością odszkodowawczą pracodawcy wobec pracownika

były dotychczas analizowane w doktrynie w monografiach, artykułach oraz glosach jedynie w sposób fragmentaryczny i przyczynkarski, wyłącznie w zakresie dotyczącym konkretnych przypadków tej odpowiedzialności. Brak jednak w literaturze przedmiotu opracowania, które ujmowałyby kwestie ogólne dotyczące zakresu obowiązku naprawienia szkody, czy też reżimu, w ramach którego szkoda miałaby zostać naprawiona. Celem dysertacji jest przygotowanie autorskiej koncepcji modelu naprawienia szkody wyrządzonej pracownikowi przez pracodawcę, który umożliwiłby spójne stosowanie przepisów oraz stanowiłby rozwiązanie dla wielu problemów pojawiających się w praktyce w tym obszarze.

W celu realizacji moich zamierzeń badawczych rozprawa doktorska została podzielona na trzy części, w ramach których wyodrębniono kolejne rozdziały. W części pierwszej zatytułowanej „Modele odpowiedzialności odszkodowawczej w systemie prawa cywilnego” przeprowadzę analizę odpowiedzialności odszkodowawczej w oparciu o przepisy prawa cywilnego. Umożliwi to identyfikację siatki pojęciowej i zdekodowanie przesłanek warunkujących obowiązek naprawienia szkody. Część pierwsza rozprawy została podzielona na trzy rozdziały. W pierwszym z nich omówię główne założenia ogólne modelu odpowiedzialności odszkodowawczej na gruncie prawa cywilnego. Rozdział drugi będzie poświęcony dualistycznemu modelowi odpowiedzialności odszkodowawczej. Z kolei przedmiotem rozdziału trzeciego jest analiza pozostałych modeli odpowiedzialności odszkodowawczej.

W części drugiej rozprawy doktorskiej zatytułowanej „Modele odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika – uwagi *de lege lata*” dokonam analizy przepisów regulujących odpowiedzialność odszkodowawczą pracodawcy wobec pracownika. Część druga jest podzielona na cztery rozdziały. W pierwszym z nich omówię model odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika z tytułu wadliwego rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę. Drugi rozdział będzie poświęcony modelom odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika z tytułu naruszenia dóbr osobistych, dyskryminacji i naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu oraz mobbingu. Z kolei rozdział trzeci obejmuje model odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika z tytułu wypadku przy pracy lub choroby zawodowej. Natomiast w rozdziale czwartym zostaną przedstawione pozostałe modele odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika. Każdy z rozdziałów tej części rozprawy kończą wnioski *de lege lata* stanowiące autorskie propozycje rozwiązania problemów pojawiających się w praktyce stosowania prawa w analizowanym obszarze. Rozważania

zaprezentowane w części drugiej dysertacji będą stanowić podwaliny do sformułowania wniosków *de lege ferenda*, które przedstawię w dalszych wywodach rozprawy doktorskiej.

W trzeciej części dysertacji zatytułowanej „Modele odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika – uwagi *de lege ferenda*” dokonam krytycznej analizy dotychczasowych projektów Kodeksu pracy z 2007 r. i 2018 r. pod kątem zaproponowanych tam modeli odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika oraz przedstawię autorską koncepcję modeli tej odpowiedzialności. Ta część rozprawy doktorskiej została podzielona na trzy rozdziały. W pierwszym z nich zaprezentuję modele odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika zaproponowane w projekcie Kodeksu pracy z 2007 r. W drugim rozdziale omówię modele odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika ujęte w projekcie Kodeksu pracy z 2018 r. Z kolei w rozdziale trzecim przedstawię wnioski *de lege ferenda* stanowiące próbę stworzenia autorskiej koncepcji poszczególnych modeli odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika. Przedmiotem zakończenia dysertacji będzie podsumowanie analizowanych regulacji prawnych i ocena wniosków *de lege ferenda*.

Dysertacja ma charakter interdyscyplinarny, gdyż obejmuje zagadnienia umiejscowione na styku prawa pracy i prawa cywilnego, co przekłada się na złożoność i znaczny stopień trudności omawianej problematyki. Ze względu na skomplikowany i wielopłaszczyznowy charakter analizy modeli odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika w rozprawie wykorzystano trzy metody badawcze: dogmatyczno-prawną, komparatystyczną oraz historyczną. Podstawową była metoda dogmatyczno-prawna. Jest ona ukierunkowana na szczegółowe wyjaśnienie i interpretację norm prawnych oraz usunięcie powstałych na tym tle wątpliwości. Zagadnienia omawiane w rozprawie doktorskiej dotyczą bowiem licznych modeli odpowiedzialności odszkodowawczej kształtowanych przepisami prawa. Wykorzystanie metody dogmatyczno-prawnej pozwoliło na przeprowadzenie wykładni obowiązujących przepisów i *de lege lata* na próbę zrekonstruowania modeli odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika, a następnie na sformułowanie odpowiednich postulatów *de lege ferenda* skierowanych pod adresem naszego ustawodawcy. Do osiągnięcia powyższego celu konieczne było także zaprezentowanie poglądów doktryny prawa pracy w zakresie dotyczącym odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika.

W rozprawie doktorskiej zastosowano również w niewielkim zakresie metodę komparatystyczną. Miała ona przede wszystkim na celu ukazanie, w części pierwszej dysertacji, rozwiązań dotyczących cywilnoprawnej odpowiedzialności odszkodowawczej w zakresie rozumienia podstawowych pojęć w ramach omawianej tematyki. Chodzi tutaj zwłaszcza o wykładnię szkody, reżimów prawnych odpowiedzialności odszkodowawczej oraz koncepcji zbiegu roszczeń. Przedstawione rozwiązania stosowane w prawie państw obcych stanowiły następnie punkt odniesienia dla zrekonstruowania poszczególnych modeli odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika w ramach postulatów *de lege ferenda*. Metoda komparatystyczna została także wykorzystana w części drugiej rozprawy w zakresie dotyczącym implementacji do polskiego porządku prawnego przepisów prawa unijnego regulujących problematykę odpowiedzialności pracodawcy za szkodę wyrządzoną naruszeniem zasady równego traktowania lub niedyskryminacji w zatrudnieniu.

W dysertacji została także zastosowana metoda historyczna, zwłaszcza w celu ukazania ewolucji odpowiedzialności odszkodowawczej w prawie cywilnym i zmiany paradygmatu jej funkcji z represyjnej na *stricte* kompensacyjną. Dzięki wykorzystaniu tej metody badawczej w części drugiej zaprezentowano również zmianę, jaka dokonała się w judykaturze co do postrzegania odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika.

W mojej ocenie postulaty *de lege lata* i *de lege ferenda* zawarte w rozprawie doktorskiej pozwolą na uporządkowanie dotychczasowej dyskusji, jaka toczy się w doktrynie prawa pracy na temat zakresu i zasad odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika. Sądzę, że w tym obszarze zasadna jest zmiana paradygmatu postrzegania odpowiedzialności odszkodowawczej przez pryzmat wyłącznie kompensacyjny. Interpretacja zaprezentowana we wnioskach *de lege lata* może stanowić inspirację dla judykatury, która boryka się ze skutkami fragmentaryzacji przepisów statuujących odpowiedzialność pracodawcy za szkodę wyrządzoną pracownikowi. Sformułowane w ramach rozprawy doktorskiej wnioski końcowe stanowią twórczy wkład w rozwój nauki prawa pracy, wzbogacając jednocześnie dyskurs naukowy w analizowanym obszarze badawczym. Przygotowane w dysertacji uwagi *de lege ferenda* mogą wskazać polskiemu ustawodawcy potencjalny kierunek działań, jeśli zdecydowałby się on podjąć próbę stworzenia spójnych przepisów w tym obszarze, co uważam za konieczne.

Stan prawny: 30.09.2025 r.



## Część I. Modele odpowiedzialności odszkodowawczej w systemie prawa cywilnego

### Modele odpowiedzialności odszkodowawczej w systemie prawa cywilnego – wprowadzenie

Celem części I dysertacji będzie analiza podstawowych pojęć z zakresu odpowiedzialności odszkodowawczej, które zostały ugruntowane w systemie prawa cywilnego. Jest to o tyle istotne, że odpowiedzialność odszkodowawcza jako instytucja prawna została wyczerpująco przeanalizowana przez doktrynę i orzecznictwo zapadające w sprawach z zakresu cywilnoprawnej odpowiedzialności odszkodowawczej. W ramach systemu prawa cywilnego występuje także komparatystyczne zróżnicowanie poszczególnych modeli odpowiedzialności odszkodowawczej. Choć generalną zasadą jest normatywny charakter przepisów statuujących tę odpowiedzialność, to niekiedy zasady odpowiedzialności odszkodowawczej mogą zostać wypracowane w drodze prawotwórczego orzecznictwa i praktyki sądowej (np. w omawianym systemie angielskiego *common law*).

Późniejsza ocena modeli odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika unormowana w przepisach prawa pracy wymaga również ujednoczenia siatki pojęciowej. Trudno bowiem nie dostrzec, że praktyka stosowania prawa pracy przez sądy w znacznej mierze próbuje przy wykładni norm kierować się dorobkiem judykatury cywilistycznej. W celu rekonstrukcji modelu odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika niezbędne jest zatem omówienie podstawowych zagadnień z zakresu odpowiedzialności odszkodowawczej na gruncie prawa cywilnego. W szczególności dotyczy to rozumienia szkody, identyfikacji reżimów, w ramach których szkody mogą być naprawiane oraz zasad dotyczących ponoszenia odpowiedzialności odszkodowawczej. Dla dokonania rekonstrukcji modelu odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika, zarówno *de lege lata*, jak i *de lege ferenda*, zasadne wydaje się również, choć w wąskim zakresie, odwołanie się do trzech dualistycznych modeli odpowiedzialności odszkodowawczej – niemieckiego, francuskiego i angielskiego, celem ukazania potencjalnych rozwiązań dotyczących zasad naprawiania szkody. Rozważania te dotyczyć będą zwłaszcza konstrukcji zbiegu roszczeń. Każdy ze wskazanych powyżej systemów w inny sposób odnosi się do uprawnień poszkodowanego związanych ze zbiegiem odpowiedzialności deliktowej i kontraktowej.

W niezbędnym zakresie konieczne wydaje się także wskazanie podstawowych założeń dotyczących modelu monistycznego. Systemy jednolitej odpowiedzialności, gdzie nie tworzy

się odrębnych zasad dochodzenia roszczeń dla odpowiedzialności typu deliktowego i kontraktowego, należą na tle prawnoporównawczym do rzadkości. Z tych właśnie przyczyn w dysertacji omówiono, wyłącznie w podstawowym zakresie, austriacki i czeski model cywilnoprawnej odpowiedzialności odszkodowawczej. W przypadku reżimów monistycznych zasady odpowiedzialności za wyrządzoną szkodę nie odbiegają bowiem istotnie od tych wypracowanych w reżimach dualistycznych.

## Rozdział I. Model odpowiedzialności odszkodowawczej jako normatywny system naprawienia szkody

### 1. Termin „model” w ujęciu teoretycznym

Mówiąc o modelu (reżimie) odpowiedzialności odszkodowawczej najczęściej odnosimy to pojęcie do zorganizowanego zespołu norm ustanowionych przez prawodawcę i statuujących obowiązek naprawienia szkody leżący po stronie jednego podmiotu względem drugiego podmiotu prawa<sup>1</sup>. Dzieje się tak, ponieważ w systemie prawa stanowionego orzecznictwo na ogół nie dokonuje prawotwórczej wykładni, tym samym nie tworząc powszechnie obowiązujących norm prawnych o charakterze generalnym i abstrakcyjnym. Inaczej jednak sytuacja kształtuje się w systemach rodziny *common law*, gdzie ramy modelu naprawienia szkody wyznacza orzecznictwo, nawet jeśli ustawodawca ustanawia niekiedy na drodze legislacji pewne normy statuujące obowiązek naprawienia szkody.

Aktualne kierunki rozwoju doktryny prawa jednoznacznie wskazują na konieczność uwzględniania w procesie rekonstrukcji systemu odpowiedzialności odszkodowawczej nie tylko samych norm statuujących tę odpowiedzialność i reguł ich wykładni, ale również dorobku orzecznictwa. R. Strugała zasadnie wskazuje, że obecnie przypadki objęte odpowiedzialnością odszkodowawczą powinny zostać ujęte możliwie jak najszerszej, co nie zawsze znajduje wyraz w rozważaniach doktryny<sup>2</sup>. O kwalifikacji danego zdarzenia jako uzasadniającego obciążenie sprawcy cywilnoprawną odpowiedzialnością deliktową, w ocenie Autora, powinny stanowić nie tylko kryteria wynikające z brzmienia i funkcji norm prawnych, ale również kryteria pozaprawne, takie jak społeczny odbiór rozstrzygnięcia, skutki ekonomiczne itp.<sup>3</sup>. W literaturze trafnie również zwraca się uwagę, że współcześnie granice między wykładnią prawa przez judykaturę a prawotwórczą rolą orzecznictwa nie są wyraźnie zarysowane, a rezultat wykładni samych norm prawnych w wielu sytuacjach stanowi wypadkową oceny relacji dogmatyki do praktyki stosowania prawa<sup>4</sup>.

Mając zatem na względzie powyższe uwarunkowania należy stwierdzić, że pojęcie „model” (reżim) naprawienia szkody odnosi się do wszystkich elementów, które przesądzają o zakresie, sposobie i zasadach, na jakich w danym systemie prawa odbywa się kompensacja

---

<sup>1</sup> Por. A. Szpunar, *Ustalenie odszkodowania w prawie cywilnym*, Warszawa 1975, s. 218 i n.; W. Warkało, *Odpowiedzialność odszkodowawcza. Funkcje. Rodzaje. Granice*, Warszawa 1972, s. 107.

<sup>2</sup> R. Strugała, *Dobra i interesy chronione prawem deliktowym* [w:] *Aksjologia prawa cywilnego i cywilnoprawna ochrona dóbr*, J. Pisuliński, J. Zawadzka red., Warszawa 2020, s. 250.

<sup>3</sup> R. Strugała, *Dobra i interesy chronione...*, s. 250.

<sup>4</sup> Por. w tym względzie K. Mularski, P. Kłaczak [w:] *Kodeks cywilny. Komentarz, t. II. Art. 353 – 626*, M. Gutowski red., Warszawa 2022, s. 1051 – 1052.

szkód. Tym samym dla prawidłowej rekonstrukcji modelu tej odpowiedzialności nie wystarczy dogmatyczna ocena obowiązujących norm prawnych. Konieczne jest również uwzględnienie aspektu praktycznego stosowania prawa obejmującego elementy pozaprawne odnoszące się do kryteriów społecznych i ekonomicznych odpowiedzialności odszkodowawczej.

## 2. Pojęcie szkody

### 2.1. Uwagi wprowadzające

Przystępując do charakterystyki modelu odpowiedzialności odszkodowawczej należy zdefiniować pojęcie szkody. Do niego odnosi się bowiem zakres potencjalnej odpowiedzialności odszkodowawczej sprawcy uszczerbku wyrządzonego osobie poszkodowanej. W systemach prawno – porównawczych można wyróżnić różne rozwiązania dotyczące charakterystyki szkody. Mają one uwarunkowania ściśle historyczne i z tej perspektywy należy, w mojej ocenie, wyodrębnić dwa ujęcia odnoszące się do problematyki systemowych rozwiązań rozumienia szkody.

Według założeń pierwszego ze wspomnianych modeli szkoda może być rozumiana jako pewien fakt istniejący całkowicie niezależnie i w oderwaniu od norm prawnych. Rola ustawodawcy ogranicza się tutaj wyłącznie do zakreslenia ram obowiązku naprawienia szkody. Jest to najbardziej rozpowszechniony model rozumienia szkody. W tym aspekcie można wyodrębnić dwa podejścia odnoszące się do rozwiązań szczegółowych pojęcia szkody.

Po pierwsze, szkoda może być rozumiana jednolicie na obszarze całego prawa zobowiązań. Przykładem powyższego systemu jest rozwiązanie francuskie oparte na sądowej wykładni art. 1240 francuskiego k.c.<sup>5</sup> (dawnego art. 1382 francuskiego k.c.). Norma ta stanowi, że każdy czyn człowieka wyrządzający szkodę drugiemu zobowiązuje do jej naprawienia, jeśli jest on zawiniony. Judykatura sądów francuskich dokonując wykładni dawnego art. 1382 francuskiego k.c. wypracowała jednolity model ochrony poszkodowanego (*prejudice moral*). W ramach tego modelu odpowiedzialności odszkodowawczej kompensacji podlega szkoda moralna (*moral damage*) w pełnej wysokości<sup>6</sup>. Z tego względu rozwiązanie francuskie jest postrzegane jako najbardziej liberalny system odpowiedzialności odszkodowawczej<sup>7</sup>.

---

<sup>5</sup> A. Weill, F. Terre, *Droit civil. Les obligations*, Paris 1986, s. 628.

<sup>6</sup> P. Delebeque, F. J. Pansier, *Droit obligations. Contrat et quasi – contrat*, Paris 2003, s. 311; A. Weill, F. Terre, *Droit civil...*, s. 689.

<sup>7</sup> V.V. Palmer, *The Recovery of Non – Pecuniary Loss in European Contract Law*, V. V. Palmer red., Cambridge 2015, s. 58.

Po drugie, system prawny może dokonywać wyraźnego rozróżnienia pomiędzy szkodą majątkową a szkodą niemajątkową. Ustawodawca tworzy przy tym odrębne regulacje normatywne dla dochodzenia obu postaci uszczerbków. Opisywane tutaj rozwiązanie przyjmuje zwłaszcza niemiecki Kodeks cywilny (§ 249 i §253 niemieckiego k.c.) oraz polski Kodeks cywilny<sup>8</sup>. Zgodnie z art. 361 k.c. zobowiązany do odszkodowania ponosi odpowiedzialność tylko za normalne następstwa działania lub zaniechania, z którego wynika szkoda. Ponadto ustawa przewiduje szereg rozwiązań szczegółowych odnoszących się do zakresu i sposobów realizacji obowiązku naprawienia szkody. W konsekwencji należy uznać, że polski ustawodawca posługuje się szerokim rozumieniem pojęcia „szkoda”<sup>9</sup>.

Drugi model rozumienia szkody ma wymiar *stricte* normatywny. Obecnie przewiduje go projekt unifikacji prawa cywilnego - Draft Common Frame of References (DCFR). Pojęcie bezprawności powiązано nie z winą czy umyślnością zachowania sprawcy szkody, ale właśnie ze szkodą prawnie istotną (*legally relevant damage*)<sup>10</sup>. Zgodnie z obszerną treścią art. VI-1:101 DCFR osoba, która poniosła prawnie istotną szkodę może żądać odszkodowania od sprawcy tej szkody, jeśli osoba wyrządziła ją umyślnie, w wyniku niedbalstwa lub w inny sposób odpowiada za powstałą szkodę. W innym przypadku naprawienie szkody prawnie istotnej może odbywać się jedynie w drodze wyjątków przewidzianych normatywnie w księdze VI - III DCFR. Z kolei przepisy księgi VI – 2 DCFR w sposób normatywny ujmują sytuacje, w których uszczerbek powstały na skutek oddziaływania zdarzenia szkodzącego stanowi przypadek szkody prawnie istotnej. Niezależnie jednak od przypadków unormowanych przepisami szczególnymi, prawna doniosłość szkody zachodzi również wówczas, gdy uszczerbek dotyka praw podmiotowych poszkodowanego bądź szczególnego interesu zasługującego na ochronę prawną, a przyznanie odszkodowania byłoby słuszne i rozsądne (art. VI – 2.101 DCFR). Twórcy projektu DCFR przyjmują zatem koncepcję wielości uszczerbków podlegających naprawieniu oraz normatywną konstrukcję szkody, stosowaną w opozycji do modelu opartego na naturalnej koncepcji szkody.

---

<sup>8</sup> Ustawa z 23.04.1964 r. – Kodeks cywilny (tekst jedn. Dz.U. 2025, poz. 1071 ze zm.); dalej „k.c.”.

<sup>9</sup> A. Śmieja, *Z problematyki odpowiedzialności uregulowanej w art. 448 Kodeksu cywilnego* [w:] *Odpowiedzialność cywilna. Księga pamiątkowa ku czci Profesora Adama Szpunara*, M. Pyziak – Szafnicka red., Kraków 2004, s. 618.

<sup>10</sup> Projekt został opublikowany w formie monografii. Zob. *Principles, Definitions and Model Rules of European Private Law, Draft Common Frame of References*, Ch. von Bar, H. Beale, E. Clive, J. Herre, J.Huet, H. Schulte-Nölke, M. Storme, S. Swann, P. Varul, A. Veneziano, F. Zoll red., Munich 2009.

## 2.2. Szkoda majątkowa

Szkoda majątkowa oznacza uszczerbek w dobrach i interesach o wartości majątkowej, który można wyrazić w pieniądzu<sup>11</sup>, a środkiem prawnym służącym do indemnizacji tego uszczerbku jest odszkodowanie. Choć szkoda majątkowa stanowi pewną kategorię ogólną odnoszącą się do różnych instytucji prawa cywilnego, to immanentną jej cechą jest wymierność uszczerbku doznanego przez poszkodowanego. W istocie bowiem ten rodzaj uszczerbku charakteryzuje ujemne oddziaływanie zdarzenia szkodzącego na sferę majątkową poszkodowanego. Niekiedy jednak w praktyce mogą pojawić się trudności związane z rozgraniczeniem szkody majątkowej od innych rodzajów szkód. Dotyczy to sytuacji, gdy dany uszczerbek w dobrach poszkodowanego trudno wycenić w pieniądzu lub konsekwencje zdarzenia szkodzącego mają charakter majątkowy i niemajątkowy<sup>12</sup>.

W ramach szkody majątkowej należy wyróżnić dwie kategorie uszczerbków – szkodę na mieniu i szkodę na osobie<sup>13</sup>. Szkoda na mieniu powstaje, gdy na skutek zdarzenia szkodzącego dochodzi do negatywnych konsekwencji w sferze majątkowych praw poszkodowanego (prawa własności bądź innych praw majątkowych)<sup>14</sup>. Jest to *expressis verbis* konsekwencja legalnej definicji mienia wyrażonej w art. 44 k.c.<sup>15</sup>. Z kolei szkoda na osobie polega na takim naruszeniu dóbr osobistych określonej osoby, w którego następstwie dochodzi, w sposób pośredni, do negatywnych następstw w majątku poszkodowanego<sup>16</sup>. Wyodrębnienie powyższego rodzaju szkody, obok funkcji porządkującej, pełni także istotny walor praktyczny. W przypadku szkody na osobie ustawodawca wprowadza bowiem liczne rozwiązania systemowe modyfikujące regulacje ogólne w zakresie dochodzenia roszczeń. Ułatwia to poszkodowanemu kompensację roszczeń wynikających z doznanej przez niego szkody na osobie.

---

<sup>11</sup> Por. T. Dybowski [w:] *System Prawa Cywilnego, Zobowiązania – część ogólna, t. III, cz. 1.*, Z. Radwański red., Ossolineum 1981, s. 227.

<sup>12</sup> Szerzej na ten temat. M. Kaliński [w:] *System Prawa Prywatnego. Zobowiązania – część ogólna, t. 6*, A. Olejniczak red., Warszawa 2014, s. 97 oraz M. Kaliński, *Szkoda na mieniu i jej naprawienie*, Warszawa 2014, s. 216 i n.

<sup>13</sup> M. Kaliński, *Szkoda na mieniu...*, s. 233; M. Kaliński, *Szkoda na osobie i jej naprawienie*, Warszawa 2021, s. 7 i n. A. Koch [w:] *Kodeks cywilny, t. II. Komentarz. Art. 353 – 626*, M. Gutowski red., Warszawa 2022, s. 130; P. Machnikowski [w:] *Zobowiązania, t. I. Przepisy ogólne i powiązane przepisy I Księgi Kodeksu cywilnego*, P. Machnikowski red., Warszawa 2022, s. 1778; A. Szpunar, *Odszkodowanie za szkodę majątkową. Szkoda na mieniu i osobie*, Bydgoszcz 1998, s. 44 i n.; T. Wiśniewski [w:] *Kodeks cywilny. Komentarz, t. III, Zobowiązania. Część ogólna*, J. Gudowski red., Warszawa 2018, s. 107

<sup>14</sup> M. Kaliński, *Szkoda na mieniu...*, s. 234; A. Koch [w:] *Kodeks...*, s. 130; P. Machnikowski [w:] *Zobowiązania...*, s. 1778; A. Szpunar, *Odszkodowanie za szkodę...*, s. 44.

<sup>15</sup> A. Szpunar, *Odszkodowanie za szkodę...*, s. 45.

<sup>16</sup> T. Wiśniewski [w:] *Kodeks...*, 2018, s. 107.

Art. 361 §2 k.c. w ramach szkody majątkowej dokonuje normatywnego podziału na stratę (*damnum emergens*) i utracone korzyści (*lucrum cessans*). Mianem straty należy określić zmniejszenie się majątku poszkodowanego na skutek zdarzenia szkodzącego<sup>17</sup>. Do zmniejszenia aktywów dochodzi tutaj poprzez utratę, ubytek (utratę wartości) bądź zniszczenie poszczególnych elementów majątkowych, które dotąd przysługiwały poszkodowanemu<sup>18</sup>. Z kolei pojęcie utraconych korzyści ma charakter hipotetyczny i wiąże się z analizą, jak kształtowałby się stan praw i obowiązków poszkodowanego, gdyby nie nastąpiło zdarzenie szkodzące<sup>19</sup>.

### 2.3. Szkoda niemajątkowa

Szkoda niemajątkowa jest przeciwieństwem szkody majątkowej, ponieważ dotyczy sfery ujemnych przeżyć psychicznych i fizycznych doznanych przez człowieka<sup>20</sup>. Nie znajduje ona zatem bezpośredniego odzwierciedlenia w sferze majątkowej poszkodowanego<sup>21</sup>. W literaturze wyróżnia się niekiedy szkodę niemajątkową *sensu stricto* i *sensu largo*<sup>22</sup>. Szkoda niemajątkowa w wąskim rozumieniu odnosi się do krzywdy doznanej przez poszkodowanego na skutek naruszenia jego dóbr osobistych<sup>23</sup>. Natomiast szkoda niemajątkowa w szerokim tego słowa znaczeniu obejmuje zarówno krzywdę, jak i przypadki naruszenia dóbr niemajątkowych niebędących dobrami osobistymi<sup>24</sup>. Polski Kodeks cywilny w normach szczególnych przewiduje wyłącznie możliwość naprawienia szkody niemajątkowej ograniczonej do krzywdy. Z kolei indemnizacja pozostałych postaci szkód niemajątkowych odnoszących się do sfery innych dóbr niż dobra osobiste może obecnie bez większych wątpliwości odbywać się w zasadzie jedynie w drodze zastrzeżenia kary umownej w odpowiedniej wysokości<sup>25</sup>. W konsekwencji dalszy wywód zostanie ograniczony jedynie do problematyki szkody niemajątkowej *sensu stricto*.

W doktrynie prawa cywilnego wiele kontrowersji budzi kwestia dotycząca zasad przyznawania zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę i zakresu normatywnego

---

<sup>17</sup> Z. Radwański, A. Olejniczak, *Zobowiązania – część ogólna*, Warszawa 2012, s. 92; A. Rembieliński [w:] *Kodeks cywilny z komentarzem*, t.1, J. Winiarz red., Warszawa 1989, s. 295.

<sup>18</sup> G. Kozieł [w:] *Kodeks cywilny. Komentarz*, M. Załucki red., Warszawa 2020, s. 820.

<sup>19</sup> G. Kozieł [w:] *Kodeks...*, s. 821; Z. Radwański, *Zobowiązania...*, s. 92; A. Rembieliński [w:] *Kodeks...*, s. 295.

<sup>20</sup> Por. M. Kaliński, *Szkoda na mieniu...*, s. 213. Podobnie A. Koch [w:] *Kodeks...*, s. 130.

<sup>21</sup> T. Dybowski [w:] *System...*, s. 221; P. Machnikowski [w:] *Zobowiązania...*, s. 1777 – 1778; Z. Radwański, *Zadośćuczynienie pieniężne za szkodę niemajątkową. Rozwój i funkcja społeczna*, Poznań 1956, s. 166 – 167.

<sup>22</sup> M. Kaliński, *Szkoda na mieniu...*, s. 213.

<sup>23</sup> M. Kaliński, *Szkoda na mieniu...*, s. 213.

<sup>24</sup> M. Kaliński, *Szkoda na mieniu...*, s. 213.

<sup>25</sup> M. Kaliński, *Szkoda na mieniu...*, s. 223; A. Szpunar, *Zadośćuczynienie pieniężne za szkodę niemajątkową*, Bydgoszcz 1999, s. 74 - 76.

ochrony poszkodowanego, który doznał uszczerbku. Na przestrzeni lat Kodeks cywilny przeszedł gruntowną zmianę w tym zakresie. W stosunku do pierwotnego brzmienia ustawy znowelizowano zwłaszcza treść art. 448 k.c., co rozszerzyło ochronę niemajątkową na wszystkie dobra osobiste<sup>26</sup> oraz dodano art. 446 §4<sup>27</sup> i art. 446<sup>2</sup> k.c.<sup>28</sup>. Pomimo ciągłego rozszerzania przez polskiego ustawodawcę waloru ochrony szkód niemajątkowych, doktryna prawa cywilnego wciąż uznaje krzywdę za szczególny rodzaj uszczerbku, który podlega indemnizacji wyłącznie, gdy istnieje ku temu wyraźna podstawa normatywna<sup>29</sup>. Dzieje się tak, ponieważ uszczerbki niemajątkowe, pomimo licznych zmian w kodeksie cywilnym, wciąż nie zostały objęte ogólną regułą naprawienia szkody (art. 361 §2 k.c.)<sup>30</sup>. Odmienne stanowisko w tej sprawie prezentuje M. Ciemiński. Autor stwierdza bowiem, że nowelizacja art. 448 k.c. stanowi nie tylko zmianę jakościową sposobu myślenia o ochronie dóbr osobistych, ale oznacza także wyłom od zasady, że niemajątkowa ochrona tych dóbr wymaga każdorazowo odrębnej podstawy prawnej, ponieważ obecnie zadośćuczynienie pieniężne za doznaną krzywdę może być przyznane za naruszenie każdego dobra osobistego<sup>31</sup>. Ponadto w jego ocenie otwartość katalogu dóbr osobistych oznacza, że zmiana ich liczby nie następuje w rezultacie decyzji ustawodawcy, lecz w wyniku naturalnego rozwoju społeczeństwa<sup>32</sup>. Pogląd ten krytykuje K. Kryła – Cudna. Zdaniem Autorki już samo sformułowanie treści art. 448 k.c. spełnia wymogi uznania tej normy za wyraźną podstawę prawną kompensacji szkody niemajątkowej<sup>33</sup>. Otwartość katalogu dóbr osobistych nie może jednocześnie prowadzić do odejścia, *de lege lata*, od zasady wyjątkowego charakteru krzywdy. W ocenie Autorki wyliczenie dóbr osobistych

---

<sup>26</sup> Ustawa z 23.08.1996 r. o zmianie ustawy – Kodeks cywilny (Dz. U. Nr 114, poz. 542); dalej „nowelizacja k.c. z 1996 r.”. Rozszerzenie zakresu normatywnego art. 448 k.c. było przedmiotem krytyki. Zarzucano bowiem ustawodawcy, że radykalna zmiana treści normy w pierwotnym brzemieniu spowoduje pogłębienie społecznych postaw do pieniactwa. W tym kierunku A. Mączyński, *Zadośćuczynienie pieniężne za krzywdę spowodowaną naruszeniem dobra osobistego. Geneza, charakterystyka i ocena obowiązującej regulacji* [w:] *Odpowiedzialność cywilna. Księga pamiątkowa ku czci Profesora Adama Szpunara*, M. Pyziak – Szafnicka red., Kraków 2004, s. 250.

<sup>27</sup> Ustawa z 30.05.2008 r. o zmianie ustawy – Kodeks cywilny, Dz.U. nr 116, poz. 731.

<sup>28</sup> Ustawa z 24.06.2021 r. o zmianie ustawy – Kodeks cywilny, Dz. U. 2021, poz. 1509.

<sup>29</sup> T. Dybowski [w:] *System...*, s. 223; M. Kaliński, *Szkoda na mieniu...*, s. 221; K. Kryła - Cudna, *Zadośćuczynienie pieniężne za szkodę niemajątkową powstałą wskutek niewykonania lub nienależytego wykonania umowy*, Warszawa 2018, s. 9; B. Lackoroński, *Odpowiedzialność za tzw. szkody pośrednie w polskim prawie cywilnym* [w:] *Odpowiedzialność odszkodowawcza*, J. Jastrzębski red., Warszawa 2007, s. 141.

<sup>30</sup> Por. B. Lewaszkiewicz – Petrykowska, *Zasada pełnego odszkodowania (mity i rzeczywistość)* [w:] *Odpowiedzialność cywilna. Księga pamiątkowa ku czci Profesora Maksymiliana Pazdana*, L. Ogiegło, W. Popiołek, M., Szpunar red., Kraków 2005, s. 1071.

<sup>31</sup> M. Ciemiński, *Odszkodowanie za szkodę niemajątkową w ramach odpowiedzialności ex contractu*, Warszawa 2015, s. 43.

<sup>32</sup> M. Ciemiński, *Odszkodowanie za szkodę niemajątkową...*, s. 43.

<sup>33</sup> K. Kryła – Cudna, *Zadośćuczynienie pieniężne...*, s. 10 – 11.

byłoby bowiem niemożliwe, ponieważ potencjalny zakres wartości pozwalający zakwalifikować dane dobro jako dobro osobiste jest bardzo szeroki<sup>34</sup>.

W mojej ocenie argumenty przemawiające za uznaniem krzywdy jako szczególnego rodzaju uszczerbku podlegającego indemnizacji wyłącznie, gdy istnieje ku temu wyraźna podstawa normatywna mają przede wszystkim wymiar dogmatyczny i po części historyczny<sup>35</sup>. Są one oparte w gruncie rzeczy na zasadzie, którą normował niegdyś art. 157 §3 Kodeksu zobowiązań<sup>36</sup>. Norma ta stanowiła, że zadośćuczynienie pieniężne za doznaną krzywdę należy się wyłącznie w przypadkach wskazanych w ustawie. Zasady tej próżno jednak szukać w obecnych regulacjach Kodeksu cywilnego<sup>37</sup>. Dodatkowo argument na poparcie tezy o wyjątkowym charakterze krzywdy odwołujący się do braku analogicznej regulacji dla szkody niemajątkowej (krzywdy), jak dla szkody niemajątkowej (art. 361 k.c.) sam w sobie nie jest również rozstrzygający. Zaniechanie ustawodawcy w tym zakresie można uzasadnić nie tylko względami historycznymi. Po prostu indemnizacja krzywdy ze względu na specyfikę uszczerbku podlega innym zasadom niż naprawienie szkody niemajątkowej.

Aktualna ustawa, jak i poprzednio obowiązujący Kodeks zobowiązań, nie wyodrębniły innego rodzaju szkody niemajątkowej jak krzywda. W pewnym uproszczeniu można zatem przyjąć, że z perspektywy historycznej i systemowej na gruncie polskiego prawa cywilnego szkoda niemajątkowa zostaje ograniczona w zasadzie wyłącznie do krzywdy<sup>38</sup>.

Regułę jakoby krzywdę należałoby uznać za szczególny rodzaj uszczerbku, który podlega indemnizacji wyłącznie, gdy istnieje ku temu wyraźna podstawa normatywna można podać w wątpliwość wykorzystując również argumenty natury praktycznej. Trudno bowiem nie oprzeć się wrażeniu, że w literaturze i orzecznictwie jest widoczna wyraźna tendencja do szerokiego stosowania norm statuujących prawo poszkodowanego do otrzymania zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę. Postrzeżenie *de lege lata* krzywdy jako wyjątku uniemożliwiłoby choćby stosowanie *per analogiam* art. 448 k.c. do naprawienia

---

<sup>34</sup> K. Kryła – Cudna, *Zadośćuczynienie pieniężne...* s. 11.

<sup>35</sup> T. Nowakowski, *Więź rodzinna jako dobro osobiste – uwagi na tle krytycznych wypowiedzi doktryny*, PS 2021/3, s. 90.

<sup>36</sup> Rozporządzenie Prezydenta RP z 27.10.1933 r. – Kodeks zobowiązań, Dz. U. 1933, nr 82, poz. 598; dalej „k.z.”.

<sup>37</sup> Nie przeczę jednak, że istnieją systemy prawne, gdzie zasadę wyjątkowego charakteru prawnego krzywdy interpretuje się z szeregu norm odnoszących się do szkody niemajątkowej, choć sam system prawny *expressis verbis* nie ustanawia tej zasady. Widać to na przykładzie austriackiego k.c. Por. H. Koziol, *Basic questions of Tort Law from a Germanic Perspective*, Wien 2012, s. 113 – 114.

<sup>38</sup> Do tego wniosku *de lege lata* dochodzi również M. Safjan. Autor na gruncie obowiązujących przepisów nie dostrzega możliwości kompensacji innej szkody niemajątkowej niż krzywda. M. Safjan, *Naprawienie krzywdy niemajątkowej w ramach odpowiedzialności ex contractu* [w:] *Odpowiedzialność cywilna. Księga pamiątkowa ku czci Profesora Adama Szpunara*, M. Pyziak – Szafnicka red., Kraków 2004, s. 257.

szkody niemajątkowej w reżimie kontraktowym<sup>39</sup>, co wynika z systematyki norm Kodeksu cywilnego<sup>40</sup>. W innym wypadku doszłoby do naruszenia zasady *exceptiones non sunt extendendae*<sup>41</sup>. Ponadto nawet jeśli uznamy krzywdę za szczególny charakter szkody podlegającej naprawieniu, to wąskiej wykładni norm statuujących prawo osób poszkodowanych do otrzymania zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę i ujmowania krzywdy jako szczególnego charakteru szkody nie potwierdza również orzecznictwo Sądu Najwyższego dotyczące tych stanów faktycznych<sup>42</sup>.

Z tego też względu poglądy odwołujące się do szczególnego charakteru szkody niemajątkowej uwzględniają specyfikę polskiego Kodeksu cywilnego jedynie w wąskim zakresie. Wskazane tutaj argumenty nie mogą jednak prowadzić do wniosku, że naprawienie krzywdy jest dopuszczalne w każdym przypadku jej wyrządzenia. Zasadę, zgodnie z którą naprawienie szkody niemajątkowej wymaga każdorazowo istnienia odrębnej podstawy prawnej trzeba bowiem w realiach obecnej praktyki stosowania prawa istotnie przeinterpretować. Obecnie należałoby się raczej skłaniać do rozumienia tej zasady jako systemowej przeszkody w stosowaniu norm statuujących obowiązek naprawienia krzywdy poza zakresem ich stosowania. Oznaczałoby to, że indemnizacja krzywdy nie mogłaby obejmować szkód doznanych niewykonaniem lub nienależytym wykonaniem zobowiązania (art. 471 i n. k.c.), ponieważ art. 446 §4 k.c., art. 446<sup>2</sup> k.c. i art. 448 k.c. zostały unormowane w części Kodeksu poświęconej odpowiedzialności deliktowej.

Z całą pewnością zasada reglamentująca naprawienie krzywdy jedynie do przypadków wskazanych w ustawie nie może ograniczać sądu do dokonywania wykładni rozszerzającej art. 448 k.c. oraz 23 k.c. umożliwiającej naprawienie krzywdy w przypadku naruszenia każdego dobra osobistego, z odwołaniem do zasady *exceptiones non sunt extentendae*. Praktyka orzecznicza ostatnich lat na przykładzie choćby odpowiedzialności za śmierć osoby bliskiej lub

---

<sup>39</sup> W tym miejscu problem ten jedynie sygnalizuję. Kwestia naprawienia szkody niemajątkowej w kontraktowym reżimie odpowiedzialności odszkodowawczej zostanie omówiona w rozdziale II.

<sup>40</sup> Zob. zwłaszcza wyrok SN z 17.12.2004 r., II CK 300/04; LEX nr 146416.

<sup>41</sup> Na tę zasadę jako argument przeciwko objęciu więzi rodzinnej niemajątkową ochroną dóbr osobistych zwracała uwagę K. Królikowska. Zob. K. Królikowska, *Ochrona więzi emocjonalnych między osobami bliskimi na podstawie przepisów o ochronie dóbr osobistych* [w:] *Aksjologia prawa cywilnego i cywilnoprawna ochrona dóbr*, J. Pisuliński, J. Zawadzka red., Warszawa 2020, s. 197.

<sup>42</sup> Zob. przykładowo orzecznictwo dotyczące prawa najbliższych członków rodziny poszkodowanego do zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę: wyrok SN z 10.11.2010 r., II CSK 248/10, OSNC – ZD 2011/B, poz. 44 oraz uchwały SN z: 22.10.2010 r., III CZP 76/10, OSNC – ZD 2011/B, poz. 42; 13.07.2011 r., III CZP 32/11, OSNC 2012/1, poz. 10; 20.12.2012 r., III CZP 93/12, OSNC 2013/7 - 8, poz. 84; postanowienie SN (7) z 27.06.2014 r., III CZP 2/14, OSNC 2014/12, poz. 124; wyrok SN z 24.04.2018 r., V CSK 607/16, LEX nr 2350674 oraz wyrok SN z 17.12.2004 r., II CK 300/04 dotyczący naprawienia szkody niemajątkowej za nieusunięcie w terminie wady sprzętu ortopedycznego.

spowodowanie trwałego i ciężkiego uszczerbku na zdrowiu osoby bliskiej jednoznacznie bowiem potwierdza, że liberalizacja norm Kodeksu cywilnego dotycząca rozszerzania katalogu dóbr, które podlegają ochronie niemajątkowej wpłynęła istotnie na odejście od wąskiego rozumienia zasady kompensacji krzywdy.

Początkowo, z uwagi na pierwotne brzmienie art. 448 k.c., uprawniającego wówczas poszkodowanego do uzyskania kompensaty za naruszenie dóbr osobistych wyłącznie na rzecz Polskiego Czerwonego Krzyża oraz brak art. 446 §4 k.c., ukrywano chęć indemnizacji szkody niemajątkowej za śmierć osoby bliskiej pod postacią szkody majątkowej (tzw. nieuchwytna szkoda majątkowa)<sup>43</sup>. Tymczasem przesłanki wymiaru odszkodowania (art. 446 §3 k.c.) ukształtowano w sposób odpowiadający przesłankom wymiaru krzywdy, gdyż na wysokość doznanej szkody majątkowej wpływały również bliżej nieokreślone niemajątkowe aspekty szkody. W ten sposób judykatura, w celu ochrony słuszych interesów poszkodowanych, poprzez praktykę stworzyła normę prawną umożliwiającą przyznanie zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę dla osób poszkodowanych, której to normy pierwotnie nie było w systemie. Dopiero po nowelizacji art. 448 k.c., która umożliwiła poszkodowanym uzyskanie zadośćuczynienia pieniężnego za krzywdę doznaną naruszeniem dóbr osobistych oraz po wprowadzeniu do systemu art. 446 §4 k.c., w sprawach dotyczących obowiązku naprawienia szkody deliktowej z powodu śmierci osoby bliskiej orzecznictwo odeszło od koncepcji „nieuchwytnej szkody majątkowej” na rzecz kompensaty szkody niemajątkowej wywołanej śmiercią osoby bliskiej za pomocą zadośćuczynienia pieniężnego<sup>44</sup>. Po latach przyznano, że odszkodowanie z art. 446 §3 k.c. w rzeczywistości było ukrytą formą zadośćuczynienia pieniężnego, zaś rozszerzającą wykładnię art. 446 §3 k.c. stosowano z uwagi na brak systemowych norm umożliwiających przyznanie poszkodowanemu zadośćuczynienia pieniężnego za śmierć osoby bliskiej (art. 446 §4 k.c.) lub z tytułu naruszenia dobra osobistego (art. 448 k.c. w pierwotnym jego brzmieniu)<sup>45</sup>.

---

<sup>43</sup> Wyroki SN: z 8.05.1969 r., II CR 114/69, OSN 1970/7 -8, poz. 129; z 25.10.2002 r., II CKN 985/00, LEX nr 77043; z 25.02.2004 r., II CK 17/03, LEX nr 328991 ; z 30.06.2004 r., IV CK 445/03, LEX nr 173555; z 22.07.2004 r., II CK 479/03, LEX nr 585760; z 24.10.2007 r., IV CSK 192/07, OSNC – ZD/C, poz. 86; z 16.04.2008 r., V CSK 544/07, LEX nr 424335.

<sup>44</sup> Co do orzecznictwa w tym zakresie patrz przypis 42.

<sup>45</sup> Uchwała SN z 7.11.2012 r., III CZP 67/12, OSNC 2013/4, poz. 45. W analizowanej uchwale skład orzekający wprost stwierdził, że pomimo rozbieżności co do wykładni art. 446 §3 k.c., ostatecznie ukształtowało się orzecznictwo przyjmujące mieszany charakter roszczenia opartego na art. 446 §3 k.c. Tym samym dopuszczono możliwość kompensowania nie tylko szkody majątkowej, ale również i powiązanej z nią szkody niemajątkowej jako następstwa znacznego pogorszenia sytuacji życiowej poszkodowanego.

Wyżej omówione argumenty uzasadniają konieczność przeinterpretowania zasady indemnizacji krzywdy do przypadków wyraźnie wskazanych w ustawie nie oznaczają równocześnie, że każdy stan faktyczny, w którym poszkodowany doznał szkody moralnej uzasadnia jej kompensatę. Potwierdza to jednoznacznie stanowisko Trybunału Konstytucyjnego umotywowane w wyroku z 7.02.2005 r.<sup>46</sup>. Trybunał przyjął, że art. 448 k.c. ograniczający prawo poszkodowanego do uzyskania fakultatywnej rekompensaty za szkodę niemajątkową ograniczoną wyłącznie do przypadków naruszenia dóbr osobistych nie narusza ustawy zasadniczej. W uzasadnieniu tego orzeczenia Trybunał przypomniał również niekwestionowany w orzecznictwie i dominujący w doktrynie prawa cywilnego pogląd, że naprawienie szkody niemajątkowej nie jest objęte ogólną zasadą pełnego naprawienia szkody wyrażoną w art. 361 § 1 k.c.<sup>47</sup>. Naprawienie szkody niemajątkowej w drodze zadośćuczynienia pieniężnego ma charakter wyjątkowy, a zasada pełnej kompensacji szkody nie wymaga przyznania zadośćuczynienia w każdym wypadku wystąpienia krzywdy.

Szereg kontrowersji budzi również nakreślenie zasad, na podstawie których następuje naprawienie krzywdy z art. 448 k.c. Wedle pierwszego i odosobnionego poglądu naprawienie szkody niemajątkowej następuje w każdym przypadku bezprawnego naruszenia dóbr osobistych poszkodowanego<sup>48</sup>. Omawiane tutaj stanowisko zostało poddane zasadnej krytyce. Jak bowiem słusznie wskazuje B. Lewaszkiewicz – Petrykowska, przyjęcie tak liberalnej interpretacji prowadzi do stanu, gdy istotne dobra osobiste poszkodowanego wymienione w art. 445 §1 k.c. byłyby słabiej chronione niż wszystkie dobra osobiste oraz całkowicie pomija systematykę Kodeksu cywilnego<sup>49</sup>. Ponadto przeciwko powyższej koncepcji należy podnieść argumenty natury systemowej, ponieważ w swych założeniach art. 448 k.c. nie zawiera przesłanek ponoszenia odpowiedzialności odszkodowawczej za szkodę niemajątkową z tytułu naruszenia dóbr osobistych. Wbrew pozorom tych również nie sposób odnaleźć ograniczając się jedynie do wykładni art. 24 §1 k.c. i norm powiązanych z ochroną dóbr osobistych. Norma ta wprost stanowi, że na zasadach przewidzianych w kodeksie poszkodowany może żądać zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę a więc sama bezprawność naruszenia tych dóbr nie jest wystarczającą przesłanką.

---

<sup>46</sup> SK 49/03, OTK-A 2005/2, poz. 13.

<sup>47</sup> Wyrok TK z 7.02.2005 r., SK 49/03.

<sup>48</sup> Tak G. Bieniek [w:] *Kodeks cywilny. Komentarz do kodeksu cywilnego. Księga trzecia. Zobowiązania*, t. I, G. Bieniek red., Warszawa 2007, s. 517 – 518.

<sup>49</sup> B. Lewaszkiewicz – Petrykowska, *W sprawie wykładni art. 448 Kodeksu cywilnego*, PS 1997/1, s. 4-5 i s. 7.

Zgodnie z drugim wariantem interpretacyjnym reprezentowanym konsekwentnie przez A. Śmieję art. 448 k.c. nie stanowi samodzielnej podstawy prawnej zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę, a odsyła jedynie w tym zakresie do wszystkich zasad odpowiedzialności deliktowej (zasady winy, ryzyka i słuszności)<sup>50</sup>. W świetle prezentowanego stanowiska do zasądzenia zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę (art. 448 k.c.) muszą zostać spełnione wszystkie przesłanki wymagane przez daną podstawę obowiązku odszkodowawczego<sup>51</sup>. Autor wskazuje, że za szeroką interpretacją art. 448 k.c., odwołującą się do kompensacji krzywdy w ramach wszystkich zasad odpowiedzialności deliktowej, przemawiają względy praktyczne. Przede wszystkim większość dóbr osobistych może zostać naruszona tylko działaniem człowieka, a zatem zasada ich naruszenia przez zdarzenia przewidziane w art. 433 – 436 k.c. nie wchodzi w rachubę<sup>52</sup>. Ponadto szersza wykładnia zapewnia lepszą ochronę interesów poszkodowanego oraz pozwala uniknąć trudnych do rozwiązania sporów doktrynalnych<sup>53</sup>.

Wedle trzeciego i dominującego wariantu interpretacyjnego art. 448 k.c. nie stanowi samodzielnej podstawy obowiązku naprawienia szkody, ale swym zakresem obejmuje przypadki zawinionego naruszenia dóbr osobistych, ponieważ na zasadzie winy oparto ogólną przesłankę odpowiedzialności odszkodowawczej z art. 415 k.c.<sup>54</sup>. Przemawia za tym nieprzypadkowe usytuowanie art. 448 k.c. w ramach przepisów o czynach niedozwolonych, a naczelną zasadą odpowiedzialności odszkodowawczej z art. 415 k.c. jest właśnie zasada winy<sup>55</sup>. Często wskazuje się uzupełniająco, że gdyby ustawodawca chciał uzależnić dopuszczalność zasądzenia zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę jedynie od bezprawnego zachowania się sprawcy szkody, to umieściłby tę instytucję w części ogólnej Kodeksu cywilnego, a nie odsyłał w tym zakresie do zasad odpowiedzialności deliktowej<sup>56</sup>.

Ze względu na niezbyt fortunną redakcję art. 448 k.c. wątpliwości wzbudza również relacja tej normy do art. 445 k.c. W tym zakresie uformowały się dwa przeciwstawne stanowiska. Pierwsze z nich głosi, że istnieje swoisty dualizm roszczeń o zadośćuczynienie

---

<sup>50</sup> A. Śmieja [w:] *System Prawa Prywatnego. Zobowiązania – część ogólna*, t. 6, A. Olejniczak red., Warszawa 2014, s. 740; A. Śmieja, *Z problematyki odpowiedzialności...*, s. 288.

<sup>51</sup> A. Śmieja [w:] *System...*, s. 739; A. Śmieja, *Z problematyki odpowiedzialności...*, s. 293.

<sup>52</sup> A. Śmieja [w:] *System...*, s. 739.

<sup>53</sup> A. Śmieja [w:] *System...*, s. 741 – 742.

<sup>54</sup> B. Lewaszkiewicz – Petrykowska, *W sprawie wykładni...*, s. 6 i n; T. Pałdyna, *Próba wykładni art. 448 k.c.*, PS 2003/ 7 – 8, s. 29; M. Safjan, *Ochrona majątkowa dóbr osobistych*, PPH 1997/1, s. 10; A. Szpunar, *Przesłanki przewidzianego w art. 448 k.c. zadośćuczynienia*, PS 2002/1, s. 6.

<sup>55</sup> B. Lewaszkiewicz – Petrykowska, *W sprawie wykładni...*, s. 7; M. Safjan, *Ochrona majątkowa...*, s. 13; A. Szpunar, *Przesłanki przewidzianego...*, s. 6.

<sup>56</sup> A. Szpunar, *Przesłanki przewidzianego...*, s. 6.

pieniężne za doznaną krzywdę<sup>57</sup>. W świetle tego poglądu art. 445 k.c. stanowiłby wyłączną podstawę prawną przyznania zadośćuczynienia pieniężnego w przypadku naruszenia dóbr osobistych wskazanych *expressis verbis* w jego treści. Z kolei art. 448 k.c. swym zakresem obejmowałby wszystkie pozostałe dobra osobiste. Stanowisko przyjmujące dualizm podstaw roszczenia o zadośćuczynienie pieniężne za doznaną krzywdę może jednak budzić poważne wątpliwości w warstwie teoretycznej i praktycznej. Pogląd ten spotkał się zresztą ze zdecydowaną krytyką Z. Radwańskiego i A. Olejniczaka<sup>58</sup>. Argumenty zaprezentowane przez tych Autorów podające w wątpliwość istnienie dualizmu roszczeń o zadośćuczynienie pieniężne są w mojej ocenie trafne i bardzo przekonujące.

Przede wszystkim krytykowana koncepcja nie wyjaśnia, dlaczego poszkodowany mógłby żądać zapłaty na wskazany przez siebie cel społeczny, pomimo iż treść art. 445 k.c. o tym nie wspomina<sup>59</sup>. Po drugie, w ocenie Z. Radwańskiego i A. Olejniczaka, poważnym błędem metodologicznym jest przyjmowanie interpretacji, w myśl której norma art. 445 k.c. miałaby stanowić *lex specialis* w relacji do innych norm<sup>60</sup>. Autorzy trafnie akcentują, że na gruncie spornej normy o odpowiedzialności deliktowej i roszczeniach mówi się w oderwaniu od zasad lub przesłanek kreujących tę odpowiedzialność. Innymi słowy, ani art. 445 k.c., ani art. 448 k.c. nie statuuje żadnych przesłanek odpowiedzialności odszkodowawczej, a odsyłają jedynie w tym zakresie do innych norm. Zdaniem Z. Radwańskiego i A. Olejniczaka nietrafne jest wyprowadzenie wniosku z treści art. 445 §3 k.c. o dualistycznej naturze roszczenia o zadośćuczynienie pieniężne za doznaną krzywdę, do którego odwołuje się art. 448 k.c.<sup>61</sup>. Autorzy słusznie wskazują tutaj na brak związku między regulacją dziedziczenia roszczenia o zadośćuczynienie a polem działania tej instytucji<sup>62</sup>. Z tych względów trafniejszy jest pogląd negujący istnienie dualizmu roszczeń o zadośćuczynienie pieniężne za doznaną krzywdę<sup>63</sup>.

---

<sup>57</sup> Tak A. Cisek, W. Dubis [w:] *Kodeks cywilny- komentarz*, E. Gniewek, P. Machnikowski red., Warszawa 2017, s. 952A.; M. Wałachowska [w:] *Kodeks cywilny – komentarz, Zobowiązania. Część ogólna (art. 353 – 534)*, t. III, M. Habdás, M. Frás red., Warszawa 2018, s. 662; A. Szpunar, *Przesłanki przewidzianego...*, s. 9 -10; M. Wałachowska, *Wynagrodzenie szkód deliktowych doznanych przez pośrednio poszkodowanych*, Warszawa 2014, s. 194.

<sup>58</sup> Z. Radwański, A. Olejniczak, *Zobowiązania...*, s. 266 – 267.

<sup>59</sup> Z. Radwański, A. Olejniczak, *Zobowiązania...*, s. 267.

<sup>60</sup> Z. Radwański, A. Olejniczak, *Zobowiązania...*, s. 266.

<sup>61</sup> Tak A. Szpunar, *Przesłanki...*, s. 11.

<sup>62</sup> Z. Radwański, A. Olejniczak, *Zobowiązania...*, s. 267.

<sup>63</sup> Stanowisko to jest bardziej przekonujące. Tak też K. Mularski [w:] *Kodeks cywilny. Komentarz, t.1*, M. Gutowski red., Warszawa 2016, s. 1847 oraz M. Safjan, *Nowy kształt instytucji zadośćuczynienia pieniężnego* [w:] *Księga pamiątkowa ku czci Profesora Leopolda Steckiego*, M. Bącznyk, M. Wilke, J. Piszczek, E. Radomska red., Toruń 1997, s. 263.

## 2.4. Szkoda czysto majątkowa

Wyróżnienie i próba zdefiniowania szkody czysto majątkowej od dawna stanowi przedmiot licznych kontrowersji zarówno w komparatystyce, jak i rodzimej doktrynie prawa cywilnego. Nie istnieje bowiem jedna, niebudząca wątpliwości definicja szkody czysto majątkowej<sup>64</sup>. Jak wskazuje V. V. Palmer, w krajach, w których dokonuje się wyodrębnienia szkody czysto majątkowej (*pure economic loss*), znaczenie tego rodzaju uszczerbku rozpatrywane jest w ujęciu negatywnym<sup>65</sup>. Oznacza na ogół szkodę niezwiązaną bezpośrednio z osobą lub własnością poszkodowanego<sup>66</sup>, ponieważ w sytuacji, gdy szkoda jest wyrządzona w mieniu lub na osobie poszkodowanego, staje się tradycyjną szkodą na mieniu lub szkodą na osobie i jej naprawienie w reżimie deliktowym nie budzi wątpliwości<sup>67</sup>. Natomiast wedle założeń *pure economic loss* uszczerbek musi dotyczyć wyłącznie sfery finansowej poszkodowanego. Pogląd cytowanego tu Autora opiera się bowiem na technicznym podziale szkód na *consequential economic loss* i *pure economic loss*, którego dokonuje się w literaturze prawnoporównawczej<sup>68</sup>. Niemniej wskazuje się, że powyższy podział cechuje sztuczność, ponieważ dotyczy sfery zakresu obowiązku naprawienia szkody<sup>69</sup>. *Consequential economic loss*, którą można określić jako szkodę bezpośrednią, obejmuje przypadki uszczerbków pozostających w związku przyczynowym ze zdarzeniem szkodzącym, oddziaływującym bezpośrednio na dobra tego samego poszkodowanego<sup>70</sup>. Wynika to z przyjętych ograniczeń definicyjnych osoby poszkodowanej. W świetle prezentowanej powyżej koncepcji może być nią wyłącznie osoba, której prawa podmiotowe zostały naruszone przez zdarzenie szkodzące.

M. Kaliński i P. Machnikowski definiują szkodę czysto majątkową jako uszczerbek powstały niezależnie od naruszenia jakiegokolwiek prawa podmiotowego<sup>71</sup>. Pierwszy z wymienionych Autorów wskazuje, że w przypadku, gdy wymagana jest bezprawność zdarzenia szkodzącego, wywodzi się ona z naruszenia norm prawa pisanego bądź zasad współżycia społecznego lub słuszności, nastawionych na ochronę grupy podmiotów, do której zalicza się

---

<sup>64</sup> M. Bussani, V.V. Palmer, *The notion of pure economic loss and its settings* [w:] *Pure economic loss in Europe*, Cambridge 2003, s. 4.

<sup>65</sup> V.V. Palmer, *A comparative sketch of pure economic loss* [w:] *Comparative Tort Law. Global Perspectives*, M. Bussani, A. J. Sebok red., Cheltenham, Northampton 2017, s. 302.

<sup>66</sup> T. Pajor, *Pure economic loss. Polish report*. [w:] *Rapports Polonais presentes au XVIIe Congres International de Droit Compare. Utrecht 16 -22 juillet*, B. Lewaszkiewicz – Petrykowska red., Łódź 2007, s. 37

<sup>67</sup> V.V. Palmer, *A comparative sketch...*, s. 302.

<sup>68</sup> V.V. Palmer, M. Bussani, *Pure economic loss. New Horizons in Comparative Law*, London and New York 2009, s. 12.

<sup>69</sup> V.V. Palmer, M. Bussani, *Pure...*, s. 12.

<sup>70</sup> V.V. Palmer, M. Bussani, *Pure...*, s. 12.

<sup>71</sup> M. Kaliński, *Szkoda na mieniu...*, s. 247; P. Machnikowski [w:] *Zobowiązania...*, s. 1778.

poszkodowany<sup>72</sup>. W świetle omawianej tutaj koncepcji jeśli dojdzie do naruszenia praw podmiotowych poszkodowanego, to uszczerbek powstały w wyniku działania zdarzenia szkodzącego nie może zostać zakwalifikowany jako szkoda czysto majątkowa. Niemniej jest to pogląd dość dyskusyjny. W ocenie B. Lewaszkiewicz – Petrykowskiej szkoda czysto majątkowa może obejmować także konsekwencje szkody na mieniu lub szkody na osobie<sup>73</sup>. Zdaniem J. Szczerbowskiego przyjęcie niebudzącej wątpliwości definicji *pure economic loss* jest niemożliwe, gdyż szkoda czysto majątkowa obejmuje bardzo wiele, często niejednorodnych względem siebie przypadków<sup>74</sup>. Ponadto w ocenie Autora przy analizie szkody czysto majątkowej można odwołać się do dorobku ekonomicznej analizy prawa, ponieważ nie wprowadza się tam podziału na prawa podmiotowe bezwzględne i względne, a jedynie bada pewną relację (transfery finansowe) zachodzącą między jednostkami<sup>75</sup>. W świetle tego ujęcia szkodę czysto majątkową można by zdefiniować jako stratę finansową zachodzącą po stronie poszkodowanego, znajdująca odbicie w majątku osoby trzeciej lub osoby zobowiązanej do naprawienia szkody<sup>76</sup>.

Niezależnie od wątpliwości, z jakimi wiąże się stworzenie jednolitej i precyzyjnej definicji szkody czysto majątkowej, pewne kwestie natury podstawowej należy uznać za niebudzące wątpliwości w dogmatyce. Wyróżnienie szkody czysto majątkowej na gruncie polskiego porządku prawnego ma znaczenie jedynie wówczas, gdy normy prawne ograniczają indemnizację do szkody na mieniu lub szkody na osobie, a *pure economic loss* ulega wyłączeniu z zakresu odszkodowania<sup>77</sup>. Z perspektywy norm Kodeksu cywilnego wyodrębnienie szkody czysto majątkowej pozostaje całkowicie irrelevantne ze względu na ogólny charakter norm określających zakres odpowiedzialności odszkodowawczej sprawcy szkody<sup>78</sup>. Niemniej w systemach prawa wyróżnienie powyższej szkody ma kluczowe znaczenie, jeśli obowiązek naprawienia szkody zostaje ograniczony jedynie do naruszenia praw podmiotowych<sup>79</sup>.

---

<sup>72</sup> M. Kaliński, *Szkoda na mieniu...*, s. 247.

<sup>73</sup> B. Lewaszkiewicz – Petrykowska, *La responsabilite civile pour les dommages purement economique* [w:] *Rapport polonais presentes au XVeme Congres international de droit compare*, B. Lewaszkiewicz – Petrykowska red., Łódź 1998, s. 53.

<sup>74</sup> J. Szczerbowski, *Szkoda czysto majątkowa w kontekście unifikacji prawa prywatnego w Europie*, Olsztyn 2013, s. 21.

<sup>75</sup> J. Szczerbowski, *Szkoda czysto majątkowa...*, s. 21.

<sup>76</sup> J. Szczerbowski, *Szkoda czysto majątkowa...*, s. 21 - 22.

<sup>77</sup> M. Kaliński, *Szkoda na mieniu...*, s. 247.

<sup>78</sup> M. Kaliński, *Szkoda na mieniu...*, s. 247.

<sup>79</sup> B. Lewaszkiewicz – Petrykowska, *La responsabilite civile...*, s. 53 – 54.

### 3. Zasady ustalania wymiaru szkody

#### 3.1. Zasady ustalania wymiaru szkody majątkowej

Jak przyjmuje B. Lewaszkiewicz – Petrykowska zasada pełnego odszkodowania w ścisłym tego słowa znaczeniu oznacza, że jedynym czynnikiem decydującym o przyznaniu odszkodowania i jego wysokości jest istnienie szkody<sup>80</sup>. W świetle koncepcji bronionej przez Autorkę indemnizacja uszczerbku doznanego przez poszkodowanego powinna nastąpić niezależnie od podstawy odpowiedzialności odszkodowawczej i typu szkody. Niemniej, jak wcześniej wskazałem, zakres naprawienia szkody majątkowej reguluje art. 361 k.c. Z perspektywy norm Kodeksu cywilnego nie budzi wątpliwości, że zasada pełnego odszkodowania dotyczy szkody majątkowej doznanej przez poszkodowanego i obejmującej zarówno stratę, jak i utracone korzyści. P. Machnikowski trafnie akcentuje, że zasadę pełnego odszkodowania należy odnosić do szkody prawnie doniosłej (relewantnej)<sup>81</sup>. Kryteriami przesądzającymi o zakwalifikowaniu danego uszczerbku jako szkody prawnie relewantnej są: ponoszenie odpowiedzialności odszkodowawczej przez inny podmiot oraz reguły ustawowe lub umowne uprawniające poszkodowanego do uzyskania kompensacji tej szkody<sup>82</sup>. Wszelkie uszczerbki majątkowe niestanowiące szkody w powyższym rozumieniu nie są zatem objęte zasadą pełnego odszkodowania. Jak dodaje Autor z treści normy art. 361 k.c. można również wyinterpretować zasadę restytucji, w myśl której naprawienie szkody nie powinno prowadzić do wzbogacenia się poszkodowanego, czyli polepszenia jego sytuacji majątkowej względem tego, jak przedstawiałaby się ona w braku zdarzenia szkodzącego<sup>83</sup>.

W orzecznictwie przyjmuje się w sposób nie budzący wątpliwości, że odpowiedzialność za wyrządzoną szkodę nie tylko nie może skutkować wzbogaceniem się poszkodowanego, ale również, co istotniejsze, nie powinna prowadzić do zasądzenia odszkodowania ponad wysokość doznanej szkody<sup>84</sup>. Sąd Najwyższy w postanowieniu z 11.10.2013 r.<sup>85</sup> wskazał, że prawu polskiemu obca jest konstrukcja *punitive damage* stanowiąca formę kary cywilnej orzekanej poszkodowanym przez sąd dodatkowo jako wyraz moralnej krytyki zachowania sprawcy czynu niedozwolonego, gdy działał on w złej wierze, bezmyślnie, beztrosko,

---

<sup>80</sup> B. Lewaszkiewicz – Petrykowska, *Zasada pełnego odszkodowania...*, s. 1069.

<sup>81</sup> P. Machnikowski [w:] *Zobowiązania...*, s. 1779.

<sup>82</sup> P. Machnikowski [w:] *Zobowiązania...*, s. 1778.

<sup>83</sup> P. Machnikowski [w:] *Zobowiązania...*, s. 1779.

<sup>84</sup> Zob. np.: wyrok TK z 7.02.2005 r., SK 49/03; postanowienia SN: z 24.02.2006 r., III CZP 91/05, LEX nr 180669; z 11.10.2013 r., I CSK 697/12, OSNC 2014/1, poz. 9 oraz wyroki SN: z 30.09.2009 r., I CSK 689/90, LEX nr 786552 oraz z 21.10.2011 r., IV CSK 133/11, OSNC 2012/5, poz. 62.

<sup>85</sup> I CSK 697/12.

opresyjnie, lekkomyślnie lub rażąco niedbale. W uzasadnieniu skład orzekający podniósł, że z punktu widzenia Europy, w której wielkie kodyfikacje i będące pod ich wpływem inne ustawodawstwa zasadniczo uwolniły się od różnego rodzaju kar prywatnych, odszkodowanie karne w zarysowanym kształcie przedstawia się jako obcy europejskiej kulturze prawnej przeżytek, którego akceptacja wywołuje na ogół silny sprzeciw.

Konieczną przesłanką uznania uszczerbku doznanego przez poszkodowanego jest jego powiązanie kauzalne ze zdarzeniem szkodzącym. Określa ono nie tylko powstanie obowiązku naprawienia szkody obciążającego sprawcę, ale także wyznacza zakres odpowiedzialności odszkodowawczej dłużnika<sup>86</sup>. W doktrynie<sup>87</sup> i orzecznictwie<sup>88</sup> powszechnie aprobuje się koncepcję tzw. adekwatnego związku przyczynowego. W świetle jej założeń obowiązek naprawienia szkody zostaje ograniczony wyłącznie do kryterium normalności (typowości) następstw zdarzenia szkodzącego<sup>89</sup>. Za typowe następstwa danej przyczyny należy uznać skutki, których prawdopodobieństwo powstania zwiększa się przez zaistnienie zdarzenia szkodzącego, dokonując przy tym oceny na podstawie zestawienia konkretnej sytuacji z sytuacjami zbliżonymi do badanej<sup>90</sup>. W tym celu należy najpierw zbadać, czy w ogóle pomiędzy danymi faktami istnieją obiektywne powiązania oraz, czy bez wystąpienia tego faktu skutek w postaci szkody by nastąpił (dwustopniowe rozumowanie *condictio sine qua non*)<sup>91</sup>. Dokonywana analiza musi zostać oparta na całokształcie okoliczności sprawy i wynikać z doświadczenia życiowego oraz aktualnej wiedzy naukowej. Oczywiście omówiona powyżej teoria równoważności warunków nie jest wolna od wad. Daje bowiem niesatysfakcjonujące rezultaty w sytuacjach tzw. przyczynowości alternatywnej. Polega ona na tym, że istnieje od siebie kilka niezależnych przyczyn skutkujących powstaniem jednej szkody, przy czym zaistnienie już jednej z nich wystarczyłoby do wyrządzenia uszczerbku<sup>92</sup>. Jak zauważa P. Machnikowski stosując rozumowanie *condictio sine qua non* należałoby dojść do wniosku, że żadne ze zdarzeń nie stanowi przyczyny szkody, podczas gdy zdrowy rozsądek i poczucie

---

<sup>86</sup> M. Kaliński, *System...*, s. 130.

<sup>87</sup> Zob. przykładowo: M. Kaliński, *Szkoda na mieniu...*, s. 189 – 196; A. Koch [w:] *Kodeks...*, s. 129; P. Machnikowski [w:] *Zobowiązania...*, s. 1779 – 1780; A. Szpunar, *Odszkodowanie...*, s. 33 i s. 74

<sup>88</sup> Por. uchwały SN: z 18.11.2015 r., III CZP 71/15, OSNC 2016/11, poz. 128 oraz z 20.01.2022 r., III CZP 9/22, LEX nr 3287920; wyroki SN: z 14.01.2016 r., I CSK 1094/14, OSNC 2016/11, poz. 134; z 7.03.2019 r., IV CSK 86/19, LEX nr 2631809; z 4.03.2022 r., II CSKP 61/22, LEX nr 3330374.

<sup>89</sup> T. Dybowski, *System...*, s. 251; A. Koch, *Związek przyczynowy jako podstawa odpowiedzialności odszkodowawczej w prawie cywilnym*, Warszawa 1975, s. 132; P. Machnikowski [w:] *Zobowiązania...*, s. 1750; T. Wiśniewski [w:] *Kodeks...*, 2018, s. 100.

<sup>90</sup> Zob. przykładowo M. Kaliński, *System...*, s. 135; A. Koch, *Związek przyczynowy...*, s. 132.

<sup>91</sup> T. Wiśniewski [w:] *Kodeks...*, 2018, s. 101.

<sup>92</sup> M. Kaliński, *Szkoda na mieniu...*, s. 421; P. Machnikowski [w:] *Zobowiązania...*, s. 152; T. Wiśniewski [w:] *Kodeks...*, 2018, s. 103.

sprawiedliwości nakazują przyjąć w tym wypadku, że szkoda powstała jako konsekwencja każdego z tych czynników<sup>93</sup>. Zdaniem Autora wobec braku rozwiązania tego problemu ułomność teorii równowartości warunków należy skorygować za pomocą reguł wykładni funkcjonalnej przez przyjęcie, że w razie zaistnienia przyczynowości alternatywnej każdy z konkurujących ze sobą faktów stanowi zdarzenie szkodzące i rodzi odpowiedzialność odszkodowawczą<sup>94</sup>. W konsekwencji w doktrynie postuluje się wówczas objęcie wszystkich sprawców zdarzeń szkodzących formą odpowiedzialności solidarnej w zależności od tytułu zobowiązania<sup>95</sup>.

Ustalenie wysokości szkody prawnie relewantnej odbywa się według powszechnie akceptowanej metody dyferencyjnej (różnicowej)<sup>96</sup>. W ogólności polega ona na porównaniu stanu majątkowego poszkodowanego istniejącego sprzed zdarzenia szkodzącego i stanu majątkowego, który powstał na skutek tego zdarzenia<sup>97</sup>. Zastosowanie tej metody musi uwzględniać dwa kolejne etapy niezbędne do ustalenia właściwego zakresu obowiązku naprawienia szkody. Efektem finalnym ma być bowiem uchwycenie różnicy w majątku poszkodowanego powstałej na skutek zaistnienia zdarzenia szkodzącego. Pierwszy etap porównania w ramach wskazania wysokości szkody polega na ustaleniu rzeczywistego stanu majątku poszkodowanego. Drugi etap wymaga natomiast postawienia tzw. hipotezy dyferencyjnej obejmującej porównanie stanu majątku poszkodowanego, który istniałby, gdyby nie powstało zdarzenie szkodzące. Nie stanowi on zatem już badania obiektywnej rzeczywistości, pomimo że dokonuje się go *ex post*. Jak trafnie wyjaśnia P. Machnikowski w ramach hipotezy dyferencyjnej formułuje się wypowiedź o najbardziej prawdopodobnym przebiegu wypadków przy założeniu wyeliminowania z niego wpływu zdarzenia szkodzącego na dobra poszkodowanego, uwzględniając w tym hipotetycznym przebiegu wszystkie fakty, które zaistniały, a nie były uwarunkowane zdarzeniem szkodzącym<sup>98</sup>. Podjęta analiza musi więc doprowadzić do sformułowania najbardziej wiarygodnego wariantu alternatywnej

---

<sup>93</sup> P. Machnikowski [w:] *Zobowiązania...*, s. 1752.

<sup>94</sup> P. Machnikowski [w:] *Zobowiązania...*, s. 1752.

<sup>95</sup> M. Kaliński, A. Koch i T. Wiśniewski postulują, aby w przypadku odpowiedzialności deliktowej stosować art. 441 §1 k.c., co skutkowałoby solidarną odpowiedzialnością sprawców, natomiast w przypadku reżimu kontraktowego, Autorzy postulują odwołanie do solidarności niewłaściwej (*in solidium*). Por. M. Kaliński, *Szkoda na mieniu...*, s. 422; A. Koch, *Związek przyczynowy...*, s. 240 – 243; T. Wiśniewski [w:] *Kodeks...*, 2018, s. 104.

<sup>96</sup> T. Dybowski, *System...*, s. 220; M. Kaliński, *Szkoda na mieniu...*, s. 189; G. Kozieł [w:] *Kodeks...*, s. 822; P. Machnikowski [w:] *Zobowiązania...*, s. 1779; A. Szpunar, *Odszkodowanie...*, s. 34.

<sup>97</sup> G. Kozieł [w:] *Kodeks...*, s. 822; M. Kaliński, *Szkoda na mieniu...*, s. 182 i n.

<sup>98</sup> Machnikowski [w:] *Zobowiązania...*, s. 1780.

rzeczywistości, przy czym co do zasady należy zakładać, że poszkodowany postąpiłby racjonalnie, o ile co innego nie wynika z uzyskanych dowodów<sup>99</sup>.

Ustalenie wysokości szkody prawnie relewantnej za pomocą metody dyferencyjnej stanowi zasadę ogólną, powszechnie przyjętą na gruncie prawa zobowiązań. Wynika to z publicznie znanego faktu, że jej zastosowanie w przeważającej większości przypadków jest korzystne dla poszkodowanego<sup>100</sup>. Wykorzystanie metody dyferencyjnej doznaje wyjątków, gdy regulacje szczególne bądź treść umowy przewidują ustalenie wymiaru szkody na podstawie metody obiektywnej<sup>101</sup>. Natomiast odejście od metody dyferencyjnej w przypadku specyficznego charakteru zdarzenia szkodzącego<sup>102</sup> oraz, gdy ujęcie szkody według hipotezy dyferencyjnej prowadziło do wątpliwych rozstrzygnięć, wydaje się dyskusyjne<sup>103</sup>.

Wyżej omówione zasady dotyczące związku przyczynowego i sposobu ustalenia wymiaru szkody prawnie relewantnej należy odnieść do wskazanych wcześniej postaci szkody majątkowej – straty i utraconych korzyści. Strata oznacza niekorzystną zmianę stanu, która zaistniała w majątku poszkodowanego na skutek zdarzenia szkodzącego. Jej kompensacja jest zatem możliwa, gdy na skutek zastosowania metody różnicowej ujawni się zmniejszenie aktywów bądź zwiększenie pasywów po stronie poszkodowanego<sup>104</sup>. Ogólne zasady dotyczące naprawienia straty mogą ulec modyfikacjom w przypadku, gdy strata majątkowa została wyrządzona na osobie poszkodowanego. Wówczas zastosowanie znajdują szczególne regulacje Kodeksu cywilnego odnoszące się do szkody na osobie (art. 444 §1 k.c.). W literaturze powszechnie przyjmuje się, że norma art. 444 §1 k.c. ma bardzo szeroki zakres zastosowania i przesądza, na korzyść poszkodowanego, ewentualne wątpliwości czy w świetle art. 444 §1 k.c. kompensacji podlegają także nakłady niezbędne dla ratowania zdrowia, ale poniesione dobrowolnie przez poszkodowanego<sup>105</sup>. Ponadto w orzecznictwie, pomimo rozbieżności

---

<sup>99</sup> T. Dybowski, *System...*, s. 227; P. Machnikowski [w:] *Zobowiązania...*, s. 1781.

<sup>100</sup> A. Rembieliński [w:] *Kodeks...*, s. 295.

<sup>101</sup> Szerzej na ten temat por. M. Kaliński, *Szkoda na mieniu...*, s. 442 i n.

<sup>102</sup> Tak, A. Rembieliński [w:] *Kodeks...*, s. 295.

<sup>103</sup> Zob. przekonującą krytykę dokonaną przez M. Kalińskiego. M. Kaliński, *Szkoda na mieniu...*, s. 196 – 197.

<sup>104</sup> Por. przykładowo uchwała SN(7) z 17.11.2011 r., III CZP 5/11, OSNC 2012/3, poz. 28; uchwała SN z 13.03.2020 r., III CZP 63/19, OSNC 2020/11, poz. 96; uchwała SN(7) z 2.09.2019 r., III CZP 99/18, OSNC 2020/2, poz. 13.

<sup>105</sup> A. Śmieja [w:] *System...*, s. 713.

doktrynalnych<sup>106</sup>, uznaje się, że indemnizacji podlega również koszt nieodpłatnej opieki sprawowanej nad poszkodowanym przez osoby bliskie<sup>107</sup>.

Pewne kontrowersje wiążą się z prawidłowym ustaleniem szkody rozumianej jako *lucrum cessans*. Art. 361 §2 k.c. w tej kwestii jest dość enigmatyczny, ponieważ stanowi wyłącznie o korzyściach, które poszkodowany mógłby osiągnąć, gdyby szkody nie wyrządzono. W doktrynie wskazuje się, że trudność w ustaleniu zakresu znaczeniowego utraconych korzyści podlegających indemnizacji wynika z ich hipotetycznego wymiaru – badaniu podlega bowiem niedoszło zdarzenie z przyszłości<sup>108</sup>. W tym aspekcie trudność sprowadza się do określenia stopnia prawdopodobieństwa uzyskania korzyści. Wedle pierwszego, mniejszościowego poglądu, stopień prawdopodobieństwa ich uzyskania musi wręcz graniczyć z pewnością<sup>109</sup>. Stanowisko to wydaje się jednak bardzo restrykcyjne, ponieważ w wielu wypadkach wykazanie prawdopodobieństwa graniczącego z pewnością byłoby niemożliwe<sup>110</sup>. Z tych względów przekonujący wydaje się pogląd alternatywny zakładający, że uzyskanie korzyści było realne (wysoce prawdopodobne)<sup>111</sup>. Z aprobatą należy się również odnieść do propozycji P. Machnikowskiego, by dany uszczerbek kwalifikować jako *lucrum cessans* podlegający indemnizacji, gdy stopień prawdopodobieństwa jego uzyskania przez poszkodowanego przekroczy 50%<sup>112</sup>.

Odszkodowanie ustalone według zasad omówionych powyżej może jednak ulegać zmniejszeniu, jeśli poszkodowany przyczynił się do wyrządzonej szkody (art. 362 k.c.). Zgodnie z art. 362 k.c. zachowanie poszkodowanego może prowadzić do powstania szkody lub zwiększenia się już istniejącego uszczerbku. Na tle niejednoznacznej treści cytowanej normy

---

<sup>106</sup> Za wynagrodzeniem kosztów opieki sprawowanej nieodpłatnie przez osoby bliskie opowiedzieli się m.in.: G. Karaszewski [w:] *Kodeks cywilny. Komentarz*. J. Ciszewski, P. Nazaruk red., Warszawa 2019, s. 765; M. Safjan [w:] *Kodeks cywilny. Komentarz. t. 1. Komentarz do art. 1 – 449*<sup>10</sup>, K. Pietrzykowski red., Warszawa 2015, s. 1499. Krytycznie S. Hadrowicz, *Nieodpłatna opieka jako koszt w świetle art. 444 §1 k.c.*, SPP 2021/2, Legalis; Z. Radwański, A. Olejniczak, *Zobowiązania...*, s. 255. Zastrzeżenia zgłasza również J. Misztal – Konecka. Zob. J. Misztal – Konecka, *Kilka uwag o kosztach opieki nad poszkodowanym jako szkodzie podlegającej naprawieniu na podstawie art. 444 §1 zd.1 k.c.* [w:] *Ius est a iustitia appellatum. Księga jubileuszowa dedykowana Profesorowi Tadeuszowi Wiśniewskiemu*, M. Tomalak red., Warszawa 2017, s. 827.

<sup>107</sup> Zob. wyroki SA w Warszawie: z 14.02.2019 r., I ACa 43/18, LEX 2637220; z 10.07.2019 r., I ACa 295/18, LEX nr 2716808; wyrok SA w Katowicach z 19.01.2018 r., I ACa 812/17, LEX nr 2446536 oraz uchwałę SN(7) z 22.07.2020 r., III CZP 31/19, OSNC 2021/4, poz. 22.

<sup>108</sup> M. Kaliński, *Szkoda na mieniu...*, s. 208 – 281; A. Koch [w:] *Kodeks...*, s. 133; P. Machnikowski [w:] *Zobowiązania...*, s. 1786; T. Wiśniewski [w:] *Kodeks...*, 2018, s. 107 – 108.

<sup>109</sup> Tak A. Koch [w:] *Kodeks...*, s. 133 z powołaniem na wyrok SN z 18.05.2017 r., III CSK 190/16, LEX nr 2312014.

<sup>110</sup> A. Rembieliński [w:] *Kodeks...*, s. 295; A. Szpunar, *Odszkodowanie...*, s. 66.

<sup>111</sup> M. Kaliński, *Szkoda na mieniu...*, s. 284; P. Machnikowski [w:] *Zobowiązania...*, s. 1786; A. Rembieliński [w:] *Kodeks...*, s. 295; A. Szpunar, *Odszkodowanie...*, s. 66; T. Wiśniewski [w:] *Kodeks...*, 2018, s. 108.

<sup>112</sup> P. Machnikowski [w:] *Zobowiązania...*, s. 1786.

jej wykładnia budzi od dawna liczne wątpliwości, zwłaszcza w doktrynie prawa cywilnego. W literaturze przedmiotu prezentowane są obecnie cztery koncepcje dotyczące interpretacji art. 362 k.c.

Według pierwszego stanowiska, określanego mianem teorii kauzalnej, przyczynienie się poszkodowanego zachodzi wówczas, gdy między zachowaniem się poszkodowanego a szkodą występuje adekwatny związek przyczynowy<sup>113</sup>. Wniosek ten ma wynikać z wykładni literalnej art. 362 k.c. i powszechnego rozumienia pojęcia „przyczynić się” na gruncie języka naturalnego. Zwolennicy tej teorii zaznaczają przy tym, że nie chodzi tutaj o warunek konieczny powstania szkody, ponieważ wtedy każdy udział poszkodowanego byłby przyczynieniem się, ale o *causam concurrens* zdarzenia szkodzącego<sup>114</sup>. Zachowanie poszkodowanego uznajemy zatem za alternatywną przyczynę szkody. Zwolennicy czysto kauzalnego ujęcia przyczynienia się poszkodowanego dokonują więc pewnej manipulacji konstrukcją związku przyczynowego, tak aby uniknąć radykalnych konsekwencji praktycznych swojego stanowiska. Istniałoby bowiem niebezpieczeństwo, że każde zachowanie się osoby poszkodowanej byłoby równoznaczne z jej udziałem kauzalnym w wyrządzonej szkodzie. W ramach teorii kauzalnej podkreśla się również, że jako przyczynienie się poszkodowanego nie mogą zostać zakwalifikowane wszelkie odruchy poszkodowanego wywołane zdarzeniem ani wszelkie przejawy aktów poświęcenia<sup>115</sup>. Oczywiście kryteria normatywne interpretacji art. 362 k.c. ujmowane są jednolicie, w oderwaniu od reguł odpowiedzialności deliktowej. Ponadto zwolennicy czysto kauzalnego ujęcia negują również obowiązek redukcji odszkodowania z uwagi na przyczynienie się poszkodowanego. Twierdzą przy tym, że stosowanie art. 362 k.c. nie stanowi obowiązku zmniejszenia odszkodowania przez sąd, ponieważ przesłanki miarkowania odszkodowania zostały ujęte bardzo szeroko<sup>116</sup>.

Według drugiego ujęcia, przyczynienie się poszkodowanego w rozumieniu art. 362 k.c. wymaga, obok zaistnienia adekwatnego związku przyczynowego między zachowaniem

---

<sup>113</sup> Z. Banaszczyk [w:] *Kodeks cywilny. Komentarz, t.1. Komentarz do art. 1-449<sup>10</sup>*, K. Pietrzykowski red., Warszawa 2018, s. 1118-1120; T. Dybowski, *W sprawie przyczynienia się poszkodowanego do powstania szkody (przyczynek do dyskusji nad treścią art. 362 k.c.)*, NP 1977/6, s. 826.; P. Granecki, *W sprawie wykładni artykułu 362 Kodeksu cywilnego*, PiP 2003/1, s. 70; M. Kaliński, *Szkoda na mieniu...*, 538-539.

<sup>114</sup> M. Kaliński, *System...*, s. 193.

<sup>115</sup> Por. M. Kaliński, *System...*, s. 194.

<sup>116</sup> Tak M. Kaliński, *System...*, s. 194 oraz M. Kaliński, *Szkoda na mieniu...*, s. 539 oraz Z. Radwański, A. Olejniczak, *Zobowiązania...*, s. 100. Odmiennie stanowisko zajmuje P. Sobolewski. Autor wskazuje, że stosowanie art. 362 k.c. jest obligatoryjne. Por. P. Sobolewski [w:] *Kodeks cywilny. Komentarz. Zobowiązania. Część ogólna, t. IIIa*, K. Osajda red., Warszawa 2017, s. 176.

poszkodowanego i szkodą, także postawienia zarzutu winy<sup>117</sup>. Nie chodzi tutaj o winę w rozumieniu art. 415 k.c., ponieważ względem siebie samego nie sposób jej ponieść<sup>118</sup>. Stąd precyzuje się, że zarzut stawiany poszkodowanemu miałby dotyczyć miary kryteriów staranności<sup>119</sup>. Zawinienie poszkodowanego z punktu widzenia powinności zmniejszenia uszczerbku na podstawie art. 362 k.c. podlegałoby więc systemowej relatywizacji<sup>120</sup>. Oczywiście w ramach tej teorii istotnym utrudnieniem jest postawienie zarzutu winy osobie niepoczytalnej. Z tych względów koncepcję tę należy obecnie uznać za historyczną.

Zwolennicy trzeciego stanowiska podnoszą, że zachowanie poszkodowanego składające się na przyczynienie w rozumieniu art. 362 k.c. musi, obok istnienia adekwatnego związku przyczynowego między tym zachowaniem a szkodą, być również dotknięte obiektywną nieprawidłowością<sup>121</sup>. Bezprawność wyczerpuje się bowiem w naruszeniu zasad współżycia społecznego lub określonych norm prawa pisanego<sup>122</sup>. W tym ujęciu kryteria składające się na przyczynienie poszkodowanego należy stosować jednolicie w oderwaniu od zasad odpowiedzialności odszkodowawczej sprawcy szkody. Krytycy teorii obiektywnej nieprawidłowości postępowania poszkodowanego podnoszą jednak, że nie każde zachowanie się człowieka naruszające normy prawne lub zasady współżycia społecznego uważa się jednocześnie za bezprawne<sup>123</sup>. W tej sytuacji nie mogłoby dojść do zastosowania art. 362 k.c. i redukcji obowiązku naprawienia szkody.

Czwarte ujęcie określane jako koncepcja mieszana wymaga, obok istnienia związku przyczynowego między zachowaniem poszkodowanego a szkodą, rozpatrywania przyczynienia się poszkodowanego z uwzględnieniem zasad, od których zależy odpowiedzialność odszkodowawcza. Oznacza to, że jeżeli sprawca odpowiada na zasadzie winy, wówczas przesłankę zmniejszenia odszkodowania stanowi wina poszkodowanego. Natomiast jeśli odpowiedzialność podmiotu wynika z zasady ryzyka, wówczas do obniżenia

---

<sup>117</sup> Por. wyrok SN z 12.01.1976 r. II CR 690/75, OSPiKA 1977/3, poz.56. W tym kierunku, jak się wydaje, T. Wiśniewski [w:] *Komentarz do Kodeksu cywilnego. Księga III. Zobowiązania, t. I*, G. Bieniek red., Warszawa 2002, s. 71 i 73. Autor opowiadał się za formą winy obiektywnej, jednak w najnowszym wydaniu komentarza wprost przychylił się do koncepcji mieszanej. T. Wiśniewski [w:] *Kodeks...*, 2018, s. 113 – 114.

<sup>118</sup> M. Kaliński, *System...*, s. 196.

<sup>119</sup> Por. T. Wiśniewski, *Kodeks...*, 2018, s. 113 - 114.

<sup>120</sup> Szerzej na ten temat por. J. Kuźmicka – Sulikowska, *Zasady odpowiedzialności deliktowej w świetle nowych tendencji w ustawodawstwie polskim*, Warszawa 2011, s. 139 – 140.

<sup>121</sup> Tak m.in. A. Koch [w:] *Kodeks...*, s. 139; E. Łętowska, *Przyczynienie się małoletniego do wyrządzenia szkody*, NP. 1965/2, s. 135; A. Rembieliński [w:] *Kodeks...*, s. 299 – 300.

<sup>122</sup> E. Łętowska, *Przyczynienie się małoletniego...*, s. 135.

<sup>123</sup> M. Kaliński, *Szkoda...*, s. 543 – 544.

odszkodowania wystarcza obiektywnie nieprawidłowe zachowanie się poszkodowanego<sup>124</sup>. Nieco odmiennie do problematyki przyczynienia się poszkodowanego podchodzi T. Pajor, choć w swych rozważaniach pozostaje na gruncie teorii mieszanej. Autor postuluje, by okoliczności uzasadniające zaostrzoną odpowiedzialność pozwanego w postaci np. winy umyślnej, działalności szczególnie niebezpiecznej, przemawiały za łagodniejszymi kryteriami normatywnymi oceny zachowania poszkodowanego<sup>125</sup>. Neguje on przy tym postrzeganie przyczynienia się poszkodowanego jako współsprawstwa w wyrządzonym uszczerbku. Koncepcja proponowana przez T. Pajora ma na celu wyraźne uelastycznienie reguł wykładni art. 362 k.c. Priorytetem jest bowiem zapewnienia ochrony poszkodowanemu, który poniósł szkodę<sup>126</sup>.

W nowszej literaturze<sup>127</sup> i orzecznictwie<sup>128</sup> trafnie podkreśla się, że brakuje racjonalnych podstaw normatywnych do różnicowania wykładni art. 362 k.c. Należy tym samym odrzucić mieszaną koncepcję przyczynienia się poszkodowanego jako niemającą dostatecznego uzasadnienia aksjologicznego i praktycznego. Niekiedy wskazuje się także na postulat funkcjonalnej wykładni art. 362 k.c., by uniknąć rozstrzygnięć o wątpliwej naturze aksjologicznej, zwłaszcza przy zastosowaniu metody kauzalnej<sup>129</sup>. W mojej ocenie argumenty P. Machnikowskiego, wbrew jego założeniom, mają wymiar wyłącznie dogmatyczny, a zaprezentowana koncepcja w żadnym razie nie doprowadzi w praktyce do „uelastyczenia” zastosowania art. 362 k.c. Judykatura coraz rzadziej bowiem odwołuje się do jakiegokolwiek doktrynalnej koncepcji przyczynienia się poszkodowanego, poprzestając jedynie na wskazaniu, że w danej sprawie zachowanie poszkodowanego uprawnia sąd do zmniejszenia odszkodowania<sup>130</sup>. Ponadto w świetle licznych rozstrzygnięć sądowych zastosowanie różnych koncepcji przyczynienia się poszkodowanego prowadzi do dokładnie takiego samego rezultatu,

---

<sup>124</sup> Pogląd ten reprezentowali m.in. A. Szpunar i T. Pajor. Por. A. Szpunar, *Wina poszkodowanego w prawie cywilnym*, Warszawa 1971, s. 97; A. Szpunar, *Przyczynienie się poszkodowanego do wypadku drogowego*, NP 1977/5, s. 635 i n.; A. Szpunar, *Przyczynienie się do powstania szkody w wypadku komunikacyjnym*, Rej. 2001/6, s. 17 – 18 oraz T. Pajor, *Uwagi o przyczynieniu się poszkodowanego do powstania szkody [w:] Odpowiedzialność cywilna. Księga pamiątkowa ku czci Profesora Adama Szpunara*, red. M. Pyziak – Szafnicka, Kraków 2004, s. 164. Słabość koncepcji mieszanej przedstawia A. Śmieja, choć jej nie odrzuca. Por. A. Śmieja, *Uwagi na marginesie dyskusji nad przyczynieniem się poszkodowanego do powstania szkody*, NP 1979/3, s. 34 – 35.

<sup>125</sup> T. Pajor, *Uwagi...*, s. 164.

<sup>126</sup> T. Pajor, *Uwagi...*, s. 164 – 165.

<sup>127</sup> P. Machnikowski [w:] *Zobowiązania...*, s. 1819; T. Nowakowski, *Koncepcje przyczynienia się poszkodowanego do wypadku komunikacyjnego prezentowane w doktrynie i orzecznictwie*, PS 2021/7-8, s. 150 – 152.

<sup>128</sup> Por. wyrok SN z 19.03.2014 r., I CSK 295/13, OSNC 2015/ 3, poz. 34.

<sup>129</sup> P. Machnikowski [w:] *Zobowiązania...*, s. 1810.

<sup>130</sup> T. Nowakowski, *Koncepcje...*, s. 152 i n.

co wynika z konieczności zapewnienia jednolitości orzecznictwa<sup>131</sup>. Tym samym można powiedzieć, że w praktyce problem rozumienia przyczynienia się poszkodowanego nie dotyka już etapu wykładni normy art. 362 k.c., lecz kwalifikowania pewnych zachowań poszkodowanego jako elementów stanu faktycznego. Interpretacja zasugerowana przez P. Machnikowskiego nie jest także wolna od zastrzeżeń zarówno *stricte* dogmatycznych, jak i praktycznych. W mojej ocenie nie da się pogodzić stanowiska o wyjątkowym zastosowaniu art. 362 k.c., gdy do powstałej szkody przyczynił się małoletni poniżej 13. roku życia lub osoba niepoczytalna z bronioną przez Autora interpretacją, że art. 362 k.c. stanowi instytucję służącą podziałowi ciężaru szkody stosownie do odpowiedzialności za jej spowodowanie<sup>132</sup>. Pierwsza z tez odwołuje się bowiem do przesłanek subiektywnych, zależnych od przyjęcia określonych założeń aksjologicznych, druga zaś ma wymiar obiektywny. Nie popieram również poglądu, że konsekwencją traktowania przyczynienia się poszkodowanego jako formy jego współodpowiedzialności za doznaną szkodę jest stosowanie przez analogię norm art. 425 i 426 k.c.<sup>133</sup>. Przede wszystkim zastosowanie art. 362 k.c. prowadzi tylko do zmniejszenia obowiązku naprawienia szkody, a nie do wyłączenia odpowiedzialności, o czym stanowią art. 425 k.c. i art. 426 k.c. Istnieją zatem bardzo istotne funkcjonalne różnice między tymi normami. W przypadku art. 362 k.c. udział poszkodowanego stanowi jedynie jedną z wielu potencjalnych przyczyn wyrządzonego uszczerbku<sup>134</sup>, a zachowanie poszkodowanego pozostaje przecież poza kontrolą sprawcy szkody. Zastosowanie *per analogiam* art. 425 i art. 426 k.c. prowadziłoby również do obciążenia sprawcy obowiązkiem indemnizacji szkody w zakresie, w jakim nie mieści się ona w ramach kryterium normalności następstw. Przyznanie odszkodowania w pełnej wysokości mogło by zostać społecznie odebrane jako nadmierne wzbogacenie się poszkodowanego względem osoby zobowiązanej do naprawienia szkody. Z tych względów trafna jest dominująca praktyka sądowa, która jako zasadę uwzględnia przyczynienie się małoletniego poniżej 13. roku życia lub osoby niepoczytalnej do powstania lub zwiększenia szkody, różnicując przy tym stopień tego przyczynienia się poprzez stosowanie kryteriów subiektywnych<sup>135</sup>.

---

<sup>131</sup> T. Nowakowski, *Koncepcje...*, s. 153.

<sup>132</sup> P. Machnikowski [w:] *Zobowiązania...*, s. 1810.

<sup>133</sup> P. Machnikowski [w:] *Zobowiązania...*, s. 1820.

<sup>134</sup> Pomijam zarzuty czysto dogmatyczne sprowadzające się do rozważań, czy na gruncie odpowiedzialności odszkodowawczej można mówić o wyrządzeniu szkody samemu sobie.

<sup>135</sup> Zob. przykładowo wyroki SN: z 5.11.2008 r., I CSK 139/08; LEX nr 548898; z 19.03.2014 r., I CSK 295/13; z 21.03.2018 r., V CSK 355/17; LEX nr 2499985.

### 3.2. Zasady ustalania wymiaru szkody niemajątkowej

Szkoda niemajątkowa została unormowana w regulacjach szczególnych odnoszących się do odpowiedzialności odszkodowawczej z tytułu czynów niedozwolonych<sup>136</sup>. Kodeks cywilny wiąże ustalenie wymiaru szkody niemajątkowej z pewnymi odmiennościami, choć zasadniczo aktualność zachowują wcześniejsze rozważania poświęcone konstrukcji adekwatnego związku przyczynowego między zdarzeniem szkodzącym a uszczerbkiem doznany przez poszkodowanego<sup>137</sup>. Przy ustaleniu rozmiaru krzywdy sąd dysponuje bowiem szerokim zakresem swobodnego uznania, co stanowi cechę wspólną wszystkich norm Kodeksu cywilnego przewidujących możliwość naprawienia szkody niemajątkowej.

Zadośćuczynienie pieniężne pełni funkcję kompensacyjną i jako takie, podobnie jak odszkodowanie, nie może stanowić formy kary prywatnej. Z tych przyczyn wysokość zadośćuczynienia pieniężnego nie powinna przekraczać wysokości doznanej krzywdy. Jak bowiem wskazał Trybunał Konstytucyjny w wyroku z 7.02.2005 r.<sup>138</sup>, funkcja prewencyjno-represyjna nie może wypierać funkcji kompensacyjnej zadośćuczynienia, lecz ją jedynie uzupełniać, ewentualnie wzbogacać o wymiar ogólnospołeczny. Sąd powinien zatem określić kwotę kompensującą krzywdę moralną. Ze względów prewencyjnych sąd może zwiększyć zadośćuczynienie pieniężne z powodu zachowania naruszcyciela, które nie tylko spowodowało cierpienia samego pokrzywdzonego, ale i wywołało negatywne skutki społeczne, jednak i w tym przypadku suma zadośćuczynienia musi zachować w dalszym ciągu cechy instrumentu kompensacyjnego, a nie penalnego<sup>139</sup>.

Niemniej ustawowe upoważnienie sądu nie może prowadzić do sytuacji, gdy sąd odmawia poszkodowanemu przyznania zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę w sposób całkowicie arbitralny<sup>140</sup>. W orzecznictwie powszechnie aprobuje się, że ustalenie właściwej kwoty tytułem zadośćuczynienia za doznaną krzywdę musi obejmować całokształt okoliczności sprawy<sup>141</sup>. Jak zasadnie wskazuje M. Wałachowska, nie jest prawidłowe odwołanie się przy tym wyłącznie do czynników rynkowych, ponieważ przy ocenie powinno

---

<sup>136</sup> Por. art. 445, art. 446 §4, art. 446<sup>2</sup> k.c. oraz art. 448 k.c.

<sup>137</sup> Por. uchwała SN(7) z 9.09.2008 r., III CZP 31/08, OSNC 2009/3, poz. 36.

<sup>138</sup> SK 49/03.

<sup>139</sup> Zob. uzasadnienie wyroku TK z 7.02.2005 r., SK 49/03.

<sup>140</sup> Zob. przykładowo wyroki SN: z 17.01.2001 r., II KKN 351/99, LEX nr 51452; z 13.06.2002 r., V CKN 1421/00, LEX nr 1103625

<sup>141</sup> Zob. np. wyroki SN: z 29.09.2004 r., II CK 531/03, LEX nr 137577; z 22.06.2005 r., III CK 392/04, LEX nr 177203; z 9.11.2007 r., V CSK 245/07, LEX nr 369691.

brać się również pod uwagę kryteria subiektywne odnoszące się do osoby poszkodowanego<sup>142</sup>. Chodzi zatem nie tylko o uwzględnienie przesłanek obiektywnych, w tym potencjalnej długotrwałości cierpień, charakteru naruszonego dobra czy przeciętnej stopy życiowej<sup>143</sup>, ale przede wszystkim o rozważenie kryteriów, takich jak: wiek poszkodowanego, plany życiowe czy wpływ zdarzenia szkodzącego na przyszłą aktywność życiową poszkodowanego<sup>144</sup>. Przyznana przez sąd suma pieniężna tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę nie może być również symboliczna i musi stanowić dla poszkodowanego jakąś wymierną wartość finansową z uwagi na jej *stricte* kompensacyjny charakter<sup>145</sup>.

Suma pieniężna przyznana przez sąd tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę może ulec odpowiedniemu zmniejszeniu, jeśli poszkodowany przyczynił się do powstałej szkody. Pogląd ten jest powszechnie aprobowany zarówno w doktrynie<sup>146</sup>, jak i w orzecznictwie<sup>147</sup>. Stanowisko dopuszczające zastosowanie *per analogiam* art. 362 k.c. do zmniejszenia sumy pieniężnej tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę posiada pewne niedoskonałości, nie tyle na gruncie dogmatyki, co przede wszystkim w praktyce orzeczniczej. Dotyczy to stanów faktycznych, w których udział poszkodowanego w powstaniu uszczerbku jest znaczny i prowadzi do radykalnego obniżenia wysokości szkody. W omawianej sytuacji, by uniknąć zarzutu kompensacji krzywdy w wymiarze symbolicznym, należałoby określić niższy stopień przyczynienia się poszkodowanego lub zwiększyć kwotę bazową, która zostanie następnie pomniejszona przy zastosowaniu art. 362 k.c.<sup>148</sup>. W mojej ocenie trafniejszym rozwiązaniem byłoby uwzględnienie przyczynienia się poszkodowanego już na etapie ustalania właściwej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę. Wówczas sąd od razu określiłby kwotę, która spełniałaby funkcję kompensacyjną, bez konieczności następczego zmniejszania jej wymiaru. Ustalenie wymiaru szkody niemajątkowej zależy bowiem w znacznej mierze od swobodnego uznania sądu, który w danym stanie faktycznym musi rozważyć wszystkie okoliczności sprawy. W konsekwencji krzywda

---

<sup>142</sup> M. Wałachowska [w:] *Kodeks...*, s. 644.

<sup>143</sup> Por. przykładowo wyrok SN z 16.04.2015 r., I CSK 434/14, LEX nr 1712803.

<sup>144</sup> Zob. przykładowo wyroki SN: z 3.10.2019 r., I CSK 296/18, LEX nr 3026046; z 17.12.2020 r., III CSK 149/18; LEX nr 3105671.

<sup>145</sup> Tak SN przykładowo w wyrokach: z 29.09.2000 r., V CKN 527/00, OSNC 2001/1, poz. 42; z 20.04.2006 r., IV CSK 99/05, LEX 198509.

<sup>146</sup> Zob. przykładowo B. Fuchs [w:] *Kodeks...*, s. 104; A. Koch [w:] *Kodeks...*, s. 141; P. Machnikowski [w:] *Zobowiązania...*, s. 1802

<sup>147</sup> Zob. przykładowo wyroki SN: z 28.07.1970 r., I CR 304/70, LEX nr 6766; z 22.11.2017 r., IV CSK 8/17, LEX nr 2434700; z 11.01.2019 r., V CSK 558/17, LEX nr 2604670.

<sup>148</sup> Do tego w istocie sprowadzałyby się argumentacja przedstawiona przez SA w Katowicach w wyrokach: z 25.06.2013 r., I ACa 247/13, LEX nr 1339337 oraz z 1.12.2020 r., V ACa 208/18, niepubl.

wymyka się spod klasycznego ustalenia wymiaru szkody za pomocą metody dyferencyjnej. Nie istnieją zatem przeszkody, by przyczynienie się poszkodowanego traktować jako normatywne kryterium ustalania właściwej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę.

### 3.3. Zasady ustalania wymiaru szkody czysto majątkowej

Wcześniejsze rozważania poświęcone problematyce wymiaru szkody majątkowej zachowują swoją aktualność także na gruncie ustalania wymiaru szkody czysto majątkowej. Wynika to z ogólnego założenia, że *pure economic loss* stanowi najczęściej postać szkody majątkowej. W konsekwencji może ona przybierać postać zarówno straty, jak i utraconych korzyści. Wówczas metoda dyferencyjna nie doznaje tutaj żadnych wyjątków<sup>149</sup>. Poszkodowany, który dochodziłby swych roszczeń obejmujących szkodę czysto majątkową musi zatem wykazać, że na skutek zdarzenia szkodzącego jego majątek albo uległ obniżeniu, albo utracił on dochód, który w realiach rozstrzyganej sprawy mógłby zostać osiągnięty.

Istnieją również pewne odmienności dotyczące indemnizacji szkody czysto majątkowej nieznacznie modyfikujące różnicową metodę ustalania wysokości odszkodowania. W literaturze przedstawiono bowiem operatywny sposób określania wielkości uszczerbku doznanego przez poszkodowanego w ramach prowadzonej przez niego działalności gospodarczej z wykorzystaniem wskaźnika zysku brutto<sup>150</sup>. Stanowi on iloraz zysku brutto i obrotu w okresie poprzedzającym doznanie szkody, a po jego ustaleniu oblicza się spadek obrotu według algorytmu<sup>151</sup>. Ponadto wymiar szkody czysto majątkowej ze względu na liczbę i różnorodność czynników ulega daleko idącym modyfikacjom na gruncie analizy ekonomicznej. Brane są tutaj na ogół pod uwagę różne czynniki, w tym zwłaszcza: możliwość internalizacji korzyści przez określoną osobę; ryzyko nadmiernej litygacji; stosunek szkody prywatnej do kosztu społecznego; rodzaj odpowiedzialności; podatność danego podmiotu na szkodę i możliwości podjęcia przezeń działań zaradczych zmierzających do jej minimalizacji<sup>152</sup>.

---

<sup>149</sup> M. Kaliński, *Szkoda na mieniu...*, s. 248.

<sup>150</sup> Por. M. Kaliński, *Szkoda na mieniu...*, s. 248.

<sup>151</sup> Por. M. Kaliński, *Szkoda na mieniu...*, s. 248.

<sup>152</sup> Szerzej na ten temat por. J. Szczerbowski, *Szkoda czysto majątkowa...*, s. 159 i n.

## **Rozdział II. Model dualistyczny jako podstawowy reżim odpowiedzialności odszkodowawczej**

### **1. Założenia dualistycznego modelu odpowiedzialności odszkodowawczej – wprowadzenie**

Dualistyczny model odpowiedzialności odszkodowawczej zakłada, że w systemie prawa istnieją dwie niezależne od siebie podstawy obowiązku naprawienia szkody. Ochrona poszkodowanego może odbywać się zarówno w reżimie odpowiedzialności z tytułu czynów niedozwolonych (tzw. odpowiedzialność deliktowa), jak i odpowiedzialności z tytułu niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania (tzw. odpowiedzialność kontraktowa). Dualistyczny reżim odpowiedzialności odszkodowawczej jest modelem powszechnym, przyjmowanym w wielu systemach prawnych (np. m.in. w Niemczech, Francji, czy Anglii). Wyodrębnienie dwóch podstaw obowiązku naprawienia szkody może mieć wymiar normatywny wynikający z wyraźnej decyzji ustawodawcy w tym zakresie, co ma miejsce choćby na gruncie polskiego, niemieckiego, czy francuskiego kodeksu cywilnego. Niekiedy natomiast dualistyczny reżim odpowiedzialności odszkodowawczej jest wytworem praktyki orzeczniczej, co ma miejsce w systemie angielskiego *common law*.

Między reżimem deliktowym a kontraktowym mogą zachodzić istotne różnice, nie tylko w obszarze przesłanek odpowiedzialności, przedawnienia roszczeń, ale również w kwestii zakresu obowiązku naprawienia szkody. Ten drugi element jest szczególnie ważki z perspektywy polskiego Kodeksu cywilnego, gdzie przesłanki, jak i potencjalny zakres obowiązku naprawienia szkody zostaje ograniczony<sup>153</sup>, co z reguły nie występuje w kodeksowym reżimie odpowiedzialności deliktowej. Istnieją w tym zakresie regulacje prawne wprost zakazujące stronom wyłączenie odpowiedzialności odszkodowawczej<sup>154</sup>.

### **2. Odpowiedzialność deliktowa**

#### **2.1. Uwagi wprowadzające**

Można dokonywać różnej systematyki reżimów odpowiedzialności deliktowej. W doktrynie najbardziej rozpowszechniony jest podział zaproponowany przez B. Lewaszkiewicz – Petrykowską. Autorka wyróżnia systemy odpowiedzialności deliktowej oparte na jednej klauzuli generalnej, systemy odpowiedzialności oparte na kilku klauzulach oraz system

---

<sup>153</sup> Por. art. 361 §2 k.c. i art. 437 k.c.

<sup>154</sup> Por. art. 437 k.c.

angielskiego *common law*, w którym reguły odpowiedzialności deliktowej są wypracowane w drodze prawotwórczych orzeczeń sądowych<sup>155</sup>. Różnice między tymi systemami sprowadzają się do zakresu pojęcia czynu niedozwolonego. Przykładowo, w systemie prawa francuskiego pojęcie deliktu utożsamiane jest z faktem prowadzącym do wyrządzenia szkody, gdy działanie sprawcy jest zawinione (art. 1240 francuskiego k.c.). Z kolei w systemie prawa niemieckiego termin ten ogranicza się do bezprawnego i zawinonego naruszenia przez sprawcę szkody określonych praw osobowych i innych dóbr chronionych prawem (§823 ust. 1 i ust. 2 ; §824; §826 niemieckiego k.c.). Na tym tle w sposób oczywisty wyróżnia się system angielskiego *common law*, w którym prawotwórcze orzecznictwo tworzy reguły dla odrębnych typów deliktów<sup>156</sup>.

Polski Kodeks cywilny przyjmuje model odpowiedzialności deliktowej oparty na jednej generalnej klauzuli deliktu. Zgodnie z art. 415 k.c. odpowiedzialność za szkodę wyrządzoną z tytułu czynu niedozwolonego ponosi sprawca szkody, jeśli jego działanie lub zaniechanie było zawinione. Na tle ogólnej treści normy kwestię sporną stanowi tutaj zakres obowiązków prawnie chronionych w reżimie deliktowym.

## **2.2. Koncepcje czynu niedozwolonego**

### **2.2.1. Czyn niedozwolony jako naruszenie obowiązku powszechnego**

W literaturze prawa cywilnego wyraża się pogląd przyjmujący, że z odpowiedzialnością z tytułu czynu niedozwolonego mamy do czynienia wówczas, gdy sprawca szkody swym zachowaniem narusza obowiązek powszechny, ciążyący na każdym członku społeczeństwa, który określają normy prawne lub zasady współżycia społecznego<sup>157</sup>. Odpowiedzialność deliktową charakteryzuje również pierwotny charakter świadczenia zmierzającego do kompensacji uszczerbku wyrządzonego w ramach reżimu deliktowego<sup>158</sup>.

---

<sup>155</sup> B. Lewaszkiewicz – Petrykowska, *Deliktowa odpowiedzialność za własne czyny w prawie krajów europejskich*, KPP 1998/2, s. 209.

<sup>156</sup> Por. szerzej na ten temat S. Deakin, A. Johnston, B. Markesinis, *Markesinis and Deakin's Tort Law*, Oxford 2012, s. 66 - 71

<sup>157</sup> Z bogatej literatury na ten temat zob.: J. Jastrzębski, *Glosa do wyroku SN z 1.12.2006 r., I CSK 315/06*, Gl. 2007/2, s. 53; M. Kaliński, *Niewykonanie lub nienależyte wykonanie zobowiązania z umowy rachunku bankowego jako delikt w stosunku do osoby trzeciej. Glosa do wyroku SN z 17.03.2016 r., II CSK 284/15*, OSP 2021/ 7 -8, s. 15; M. Kaliński, *Szkoda na mieniu...*, s. 45; P. Księżak, W. Robaczyński, *Niewykonanie lub nienależyte wykonanie zobowiązania jako czyn niedozwolony* [w:] *Czyny niedozwolone w prawie polskim i prawie porównawczym. Materiały IV Ogólnopolskiego Zjazdu Cywilistów Toruń 24 – 25 czerwca 2011 r.*, M. Nesterowicz, red., Warszawa 2012, s. 335 i s. 339; M. Nesterowicz [w:] *Kodeks...*, s. 393; M. Zelek [w:] *Kodeks cywilny, t. II. Komentarz. Art. 353 – 626*, M. Gutowski red., Warszawa 2022, s. 576.

<sup>158</sup> Zob. przykładowo P. Księżak, W. Robaczyński, *Niewykonanie...*, s. 337; M. Nesterowicz [w:] *Kodeks...*, s. 393 – 394; M. Zelek [w:] *Kodeks...*, s. 576.

Liczne wątpliwości nasuwa jednak zakres obowiązków, które mogą być przedmiotem ochrony poprzez normy prawne statuujące odpowiedzialność odszkodowawczą z tytułu czynów niedozwolonych. Z pewnością w ramach ochrony deliktowej mieszczą się dobra osobiste poszkodowanego i inne prawa skuteczne *erga omnes*, jak choćby własność, czy inne prawa rzeczowe<sup>159</sup>. Sytuacja, gdy obowiązki prawne formułowane są wprost przez niebudzące wątpliwości normy ustawy nie nastrocza większych zastrzeżeń dogmatycznych czy praktycznych. Kontrowersje pojawiają się dopiero w złożonych stanach faktycznych, gdzie obowiązek prawny miałby wynikać z zasad współżycia społecznego<sup>160</sup> lub zwłaszcza z bliżej nieokreślonych reguł staranności bądź reguł ostrożności. Zastrzeżenia budzi tutaj kwestia rozumienia i dostrzegania obowiązywania zasady *neminem laedere* (obowiązku nieczynienia szkody drugiemu) na gruncie prawa deliktów. Jak wykazuje M. Wilejczyk, powyższa reguła pełni istotną funkcję we współczesnych reżimach odpowiedzialności odszkodowawczej, stanowiąc rodzaj reguły prawnej domykającej system prawa deliktów<sup>161</sup>. Na tym tle w rozmaitych systemach prawa buduje się ogólny obowiązek zachowania ostrożności obciążający każdego członka społeczeństwa<sup>162</sup>.

Także w polskiej literaturze prawa cywilnego przyjmuje się, że odpowiedzialność deliktową ponosi ten, kto swym zachowaniem narusza nie tylko normy prawne, ale co istotne, wyrządza szkodę, naruszając obowiązek ostrożności<sup>163</sup>. Zasadność obowiązywania reguły „nieczynienia szkody drugiemu” bywa niekiedy podważana<sup>164</sup>. Niezależnie od potencjalnych kontrowersji w tym zakresie i przyjęcia poglądu o obowiązywaniu bądź odrzuceniu zasady *neminem laedere*, na gruncie polskiego prawa deliktów orzecznictwo zdaje się nie stosować sztywnych reguł pozwalających na przypisanie zachowania sprawcy jako czynu niedozwolonego. Każdy przypadek wyrządzenia szkody oceniany jest bowiem *a casu ad casum*. Doskonale ilustruje to przypisanie odpowiedzialności deliktowej z tytułu nieusunięcia na czas wad sprzętu ortopedycznego w sytuacji, gdy kolejne naprawy narażają użytkownika na

---

<sup>159</sup> P. Księżak, W. Robaczyński, *Niewykonanie...*, s. 339.

<sup>160</sup> W ocenie T. Czecha podejście wywodzenia obowiązku z zasad współżycia społecznego i wynikającej z tego tytułu bezprawności zaniechania wymaga dostatecznej konkretyzacji normy nakazowej, aby interpretacja nie prowadziła do kreowania ogólnej normy nakazującej zapobieganie szkodzie u innych. T. Czech, *Zasady współżycia społecznego a odpowiedzialność deliktowa*, PiP 2008/12, s. 41 – 47.

<sup>161</sup> M. Wilejczyk, *Teorie prawa deliktów*, Warszawa 2021, s. 19.

<sup>162</sup> Por. w tym zakresie M. Wilejczyk, *Teorie...*, s. 18 – 21.

<sup>163</sup> P. Machnikowski [w:] *System Prawa Prywatnego. Zobowiązania – część ogólna*, t. 6, A. Olejniczak red., Warszawa 2014, s. 401; M. Wilejczyk, *Dlaczego nie należy chodzić w tłumie ze szpilką wystającą z rękawa? Naruszenie obowiązku ostrożności jako przesłanka odpowiedzialności deliktowej za czyn własny*, SPP 2013/1, s. 56 i n.

<sup>164</sup> M. Kaliński, *Niewykonanie...*, s. 16; P. Księżak, W. Robaczyński, *Niewykonanie...*, s. 337; K. Osajda, *Glosa do wyroku SN z 17.12.2004 r., II CK 300/04*, PS 2006/9, s. 175, przyp. 21.

dodatkowy wysiłek i cierpienia fizyczne<sup>165</sup>. Prezentowane tutaj podejście bywa jednak często krytykowane, jako nieoperatywne i niemające dostatecznego oparcia w regulacjach prawnych, co niesie za sobą pierwiastek dowolności w zakresie przypisania odpowiedzialności za szkodę. Jak wskazują P. Księżak i W. Robaczyński, na kanwie stanu faktycznego obowiązek naprawy sprzętu obciążał konkretną firmę, zaś koncepcja zaprezentowana przez SN w wyroku z 17.12.2004 r.<sup>166</sup> nie tylko prowadzi do zatarcia różnic między reżimem deliktowym i kontraktowym, ale także kreuje w sposób sztuczny obowiązek po stronie sprzedającego, gdyż o istnieniu czynu niedozwolonego przesądza rodzaj wyrządzonej szkody, a nie charakter naruszonego obowiązku<sup>167</sup>.

### 2.2.2. Czyn niedozwolony jako naruszenie deontologicznej normy postępowania

Normy deontologiczne statuują z reguły obowiązek o charakterze ogólnym wynikający najczęściej z określonych pragmatyk zawodowych przewidzianych w przepisach szczególnych<sup>168</sup>. Uzasadnieniem dla ich obowiązywania w systemie prawa jest specjalny status podmiotu wykonującego daną działalność, która wiąże się ze wzmożonym prawdopodobieństwem wyrządzenia szkody lub wynika wprost z wykonywania przez tę osobę zawodu zaufania publicznego<sup>169</sup>. Koncepcja ta jest niemal powszechnie aprobowana w orzecznictwie Sądu Najwyższego, gdzie przyjmuje się bardzo szerokie rozumienie kryterium deontologicznego, które nie ogranicza się wyłącznie do pragmatyk zawodowych wynikających z obowiązujących norm prawnych<sup>170</sup>. Z kolei w doktrynie prawa cywilnego pogląd o dopuszczalności objęcia hipotezą art. 415 k.c. i kwalifikowania jako deliktów zachowań stanowiących naruszenie norm deontologicznych przyjmuje się niekiedy z zastrzeżeniem<sup>171</sup>. W ocenie K. Zacharzewskiego uchybienie stanowiące podstawę odpowiedzialności z tytułu czynu niedozwolonego musi wynikać przede wszystkim z naruszenia obowiązku moralnego

---

<sup>165</sup> Zob. wyrok SN z 17.12.2004 r., II CK 300/04. W ocenie M. Ciemińskiego, raczej nie budzi wątpliwości kwestia, że odpowiedzialność deliktowa może wchodzić w rachubę, gdy wada czyni przedmiot sprzedany niebezpiecznym dla otoczenia. M. Ciemiński, *Glosa do wyroku SN z 17.12.2004 r., II CK 300/04*, PS 2007/3, LEX el.

<sup>166</sup> II CK 300/04.

<sup>167</sup> P. Księżak, W. Robaczyński, *Niewykonanie...*, s. 341 – 342.

<sup>168</sup> K. Zacharzewski, *Znaczenie kodeksów deontologicznych w dziedzinie prawa prywatnego*, PPH 2011/6, s. 36.

<sup>169</sup> Por. K. Zacharzewski, *Znaczenie kodeksów...*, s. 36 – 37.

<sup>170</sup> Zob. przykładowo wyrok SN z 1.12.2006 r., I CSK 315/06, OSNC 2007/11, poz. 169. W tym kierunku również, choć nie wprost, wyroki SN: z 14.06.2017 r., IV CSK 104/17, OSNC 2018/3, poz. 35; z 22.03.2019 r., I CSK 89/18, LEX nr 2639466; z 17.09.2020 r., I CSK 628/18, LEX nr 3061253.

<sup>171</sup> Wprost za dopuszczeniem naruszenia norm deontologicznych jako postaci deliktu: M. Gutowski [w:] *Kodeks cywilny – komentarz*, t.2, M. Gutowski red., Warszawa 2016, s. 1257; K. Ślebzak, M. J. Zieliński, *Odpowiedzialność cywilna firm audytorskich – cz. 2*, IN 2022/1, s. 9 – 10. Zastrzeżenia co do tej koncepcji zgłaszają J. Jastrzębski, *Glosa...*, s. 52 – 53 oraz K. Zacharzewski, *Glosa do wyroku SN z 1.12.2006 r., I CSK 315/06*, Gl. 2008/4, s. 111 – 112.

przewidzianego w określonych normach prawnych<sup>172</sup>. Nie wystarczy zatem sam fakt, że obowiązek naruszony przez sprawcę szkody wynikał z regulacji powszechnie obowiązującej, jeśli do działania niezgodnego z prawem doszło w trakcie istnienia węzła obligacyjnego<sup>173</sup>, ponieważ uchybienie obowiązkowi w zestawieniu z regułami postępowania zawodowego było indyferentne<sup>174</sup>. Z kolei zdaniem J. Jastrzębskiego o charakterze zakazu lub nakazu jako obowiązku powszechnego nie decyduje zastrzeżenie go w kodeksie deontologicznym czy w ustawie, lecz sposób obowiązywania<sup>175</sup>. W tym celu konieczne jest wykazanie, że sprawca szkody odpowiadałby wobec poszkodowanego także w braku jakiegokolwiek uprzednio istniejącego stosunku zobowiązaniowego<sup>176</sup>.

Pomimo krytyki stosowania przez orzecznictwo kryterium norm deontologicznych jako źródła odpowiedzialności odszkodowawczej z tytułu czynów niedozwolonych wydaje się, że koncepcja ta ma mocne oparcie w samej regulacji art. 415 k.c., gdyż można ją uzasadnić funkcjonalnie jako zapewnienie szerokiej ochrony osobom poszkodowanym. Punkt wyjścia stanowi tutaj bowiem przyjęcie określonych założeń dotyczących wykładni art. 415 k.c., a ściślej rzecz ujmując od szerokiego lub wąskiego interpretowania zakresu tej normy. Trudno nie zgodzić się z M. Kalińskim, że dla zaistnienia odpowiedzialności deliktowej konieczne jest naruszenie obowiązku, który nie musi posiadać waloru powszechności, gdyż ten może dotyczyć bardzo wąskiej grupy podmiotów<sup>177</sup>. Istotne natomiast jest, by źródło obowiązku wynikało z powszechnie obowiązujących norm prawnych, czyli skierowanych do każdej osoby znajdującej się pod jurysdykcją danego systemu prawnego<sup>178</sup>. Przyjmując szeroką wykładnię art. 415 k.c., który stanowi ogólną normę odpowiedzialności deliktowej, należałoby raczej dojść do wniosku, że o zakwalifikowaniu zachowania sprawcy jako deliktu decyduje nie tylko sposób obowiązywania normy (obowiązek powszechny), ale również i szczególny status podmiotu, wobec którego ustawodawca przewidział specjalne wymagania dotyczące etyki postępowania i usytuowanie tego podmiotu w systemie prawa. Wiąże się to z zaostreniem i wyraźnym doprecyzowaniem ogólnych kryteriów staranności i ostrożności względem norm ogólnych, jak choćby art. 355 k.c. Zabieg ten wynika przede wszystkim z wykonywania przez dany podmiot zawodu zaufania publicznego, który ze względu na swoją specyfikę uzasadnia zwiększone

---

<sup>172</sup> K. Zachaczewski, *Glosa...*, s. 111.

<sup>173</sup> K. Zachaczewski, *Glosa...*, s. 112.

<sup>174</sup> K. Zachaczewski, *Glosa...*, s. 111 - 112.

<sup>175</sup> J. Jastrzębski, *Glosa...*, s. 53.

<sup>176</sup> J. Jastrzębski, *Glosa...*, s. 53.

<sup>177</sup> M. Kaliński, *Niewykonanie...*, s. 15.

<sup>178</sup> M. Kaliński, *Niewykonanie...*, s. 15.

prawdopodobieństwo wyrządzenia szkody. W prezentowanym tutaj ujęciu naruszenie reguł deontologicznych nie tylko stanowi działanie niezgodne z treścią łączącego strony stosunku obligacyjnego, lecz stanowi dalej idącą konsekwencję – czyn ten wypełnia bowiem znamiona deliktu.

### 2.2.3. Ochrona praw względnych w reżimie deliktowym

Kwestię sporną stanowi dopuszczalność objęcia ochroną wszystkich praw skutecznych *inter partes* reżimem odpowiedzialności deliktowej. Tego rodzaju uprawnienia mają bowiem najczęściej swoje wyłączone źródło w stosunku zobowiązaniowym łączącym strony i nie znajdują bezpośredniego odbicia w normach prawnych statuujących obowiązki powszechne lub stanowiących deontologiczne reguły postępowania. Do naruszenia praw podmiotowych względnych dochodzi wyłącznie więc na skutek niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania przez dłużnika. Z tych względów w literaturze kwestionuje się dopuszczalność objęcia reżimem deliktowym szkód wynikających z naruszenia praw skutecznych jedynie *inter partes*<sup>179</sup>. Niemniej koncepcję tę dopuścił Sąd Najwyższy na kanwie odpowiedzialności osoby trzeciej wobec dzierżawcy z tytułu pożytków wynikających z umowy dzierżawy. W wyroku z 28.5.1975 r.<sup>180</sup> skład orzekający przyjął bowiem, że osoba trzecia jest obowiązana do naprawienia szkody względem dzierżawcy za bezprawne uniemożliwienie pobrania pożytków z przedmiotu dzierżawy.

Pomimo incydentalnego orzeczenia dopuszczającego objęcie praw względnych ochroną wynikającą z reżimu deliktowego, w doktrynie dominuje stanowisko podające w wątpliwość zasadność tego rozszerzenia. Wyraźnie odrzuca się bowiem, jakoby fakt naruszenia działania niezgodnego z treścią zobowiązania stanowił dostateczną podstawę uzasadniającą zakwalifikowanie zachowania dłużnika lub osoby trzeciej jako czynu niedozwolonego. Jak wskazuje T. Pajor, do czasu naruszenia cudzego prawa podmiotowego lub wyrządzenia szkody między osobą, na której ciąży określony obowiązek a uprawnionym, nie istnieje żadna szczególna więź normatywna<sup>181</sup>. Z kolei samo nienależyte wykonanie zobowiązania nie stanowi czynu niedozwolonego, ponieważ zasada *pacta sunt servanda* i wynikająca z niej regulacja art. 354 §1 k.c. nie wyrażają norm powszechnych, których naruszenie przesądza o wystąpieniu bezprawności uzasadniającej obarczeniem sprawcy szkody odpowiedzialnością

---

<sup>179</sup> J. Jastrzębski, *Glosa...*, s. 52; P. Machnikowski [w:] *System...*, s. 403 i n.; W. Robaczyński, P. Książak, *Niewykonanie...*, s. 337.

<sup>180</sup> III CRN 70/75, OSN 1976/ 7 - 8, poz. 164.

<sup>181</sup> T. Pajor, *Odpowiedzialność dłużnika za niewykonanie zobowiązania*, Warszawa 1982, s. 48.

deliktową<sup>182</sup>. W. Robaczyński i P. Księżak sugerują wręcz, że nawet gdyby normę art. 354 §1 k.c. uznać za regulację wprowadzającą obowiązek powszechny obciążający dłużnika, to i tak trudno uzasadnić jej deliktowy charakter, gdyż świadczenie odszkodowawcze z art. 471 k.c. nie miałyby cech świadczenia pierwotnego<sup>183</sup>. Krytyczne uwagi do koncepcji zakładającej objęciem ochroną wierzytelności w ramach reżimu deliktowego zgłasza także P. Machnikowski<sup>184</sup>. Przede wszystkim w ocenie Autora stanowisko dopuszczające rozszerzenie ochrony deliktowej na prawa skuteczne *inter partes* narusza zasadę, że roszczenie odszkodowawcze przysługuje wyłącznie bezpośrednio poszkodowanym<sup>185</sup>. Pogląd zakładający objęciem ochroną z tytułu czynów niedozwolonych wyłącznie tzw. osób bezpośrednio poszkodowanych, tj. wobec których skierowano bezpośrednio zdarzenie szkodzące, bywa często reprezentowany w literaturze<sup>186</sup>. Niemniej z punktu widzenia aktualnego orzecznictwa argument ten należy uznać za dyskusyjny. W judykaturze Sądu Najwyższego sformułowano przekonujące stanowisko, że podział na osoby pośrednio i bezpośrednio dotknięte deliktem nie ma żadnego oparcia normatywnego, a stanowi w tym zakresie wyłącznie reminiscencję ukształtowanych dawniej i bardzo niejednoznacznych poglądów na temat zakresu odpowiedzialności odszkodowawczej<sup>187</sup>. Zwraca się również uwagę na nieoperatywność zabiegu wyróżniającego osoby pośrednio i bezpośrednio poszkodowane, ponieważ jeden czyn niedozwolony może stać się źródłem szkody, w tym zwłaszcza niemajątkowej, wielu osób, zaś uszczerbek ten należy traktować każdorazowo jako samodzielny i niezależny<sup>188</sup>.

W ocenie P. Machnikowskiego stanowisko dopuszczające każdorazową ochronę praw względnych w reżimie deliktowym jest również niejasne i prowadzi do naruszenia zasady *numerus clausus* praw podmiotowych skutecznych *erga omnes*<sup>189</sup>. Stosunek prawny może

---

<sup>182</sup> T. Pajor, *Odpowiedzialność...*, s. 56 – 57.

<sup>183</sup> W. Robaczyński, P. Księżak, *Niewykonanie...*, s. 337.

<sup>184</sup> P. Machnikowski [w:] *System...*, s. 403.

<sup>185</sup> P. Machnikowski [w:] *System...*, s. 404.

<sup>186</sup> M. Kaliński, *Ograniczenie indemnizacji do bezpośrednio poszkodowanych – w związku z nowelizacją art. 446 Kodeksu cywilnego*, Przegląd Sądowy 2014/3, s. 7 i n.; L. Bosek, *W sprawie kwalifikacji więzi rodzinnej jako dobra osobistego. Krytyczne uwagi na tle aktualnego orzecznictwa Sądu Najwyższego*, FP 2015/3, s. 7; M. Łolik, *Więź emocjonalna między osobami najbliższymi jako dobro osobiste. Glosa do uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 27.03.2018 r.*, III CZP 60/17, PS 2019/9, s. 118

<sup>187</sup> Zob. przykładowo wyrok SN z 9.08.2016 r., II CSK 719/15, OSNC 2017/5, poz. 60 i wskazane tam orzecznictwo dotyczące ochrony więzi rodzinnej jako dobra osobistego. Swoje stanowisko SN podtrzymał również w wyroku z 10.02.2017 r., V CSK 291/16, LEX nr 2329480.

<sup>188</sup> Argument ten orzecznictwo SN powszechnie przytacza na kanwie spraw dotyczących niemajątkowej ochrony więzi rodzinnej jako dobra osobistego. Zob. przykładowo uchwały SN: z 13.07.2011 r., III CZP 32/11; z 22.10.2010 r., III CZP 76/10; z 12.12.2013 r., III CZP 74/13, OSNC 2014/9, poz. 88 oraz uchwała SN(7) z 27.03.2018 r., III CZP 69/17, OSNC 2018/11, poz. 104.

<sup>189</sup> P. Machnikowski [w:] *System...*, s. 404.

bowiem obejmować obowiązki spoczywające na wszystkich podmiotach prawa bądź swym zakresem regulować wyłącznie prawa i obowiązki między stronami tego stosunku<sup>190</sup>. Tym samym nie ma tutaj miejsca na tworzenie jakichś kategorii pośrednich, zwłaszcza ze względu na fakt, że obowiązki o wymiarze powszechnym wynikają wprost z norm ustawowych. Zasada *numerus clausus* praw podmiotowych bezwzględnych służy ochronie wolności podmiotów prawa, które nie mogą być obciążane obowiązkami powszechnymi bez wyraźnego upoważnienia ustawowego, skoro o ich istnieniu podmioty te nie wiedziały<sup>191</sup>. Z kolei zasada swobody umów zakłada dowolność tworzenia wierzytelności i wynikającego z tego faktu uprawnienia stron do formułowania praw i obowiązków wedle własnego uznania<sup>192</sup>.

Ze względów wskazanych powyżej koncepcja zakładająca rozszerzenie ochrony deliktowej na wszystkie prawa skuteczne *inter partes* budzi istotne wątpliwości. Dlatego też w doktrynie przyjmuje się stanowisko pośrednie, głoszące, że naruszenie wierzytelności stanowi czyn niedozwolony w przypadku, gdy zachowanie sprawcy szkody narusza normy bezwzględnie obowiązujące<sup>193</sup>. Chodzi tutaj zwłaszcza o postępowanie osoby trzeciej w stosunku do wierzyciela nakierowanego na wyrządzenie szkody. Bezprawność zachowania polega w tym przypadku na naruszeniu zasad współżycia społecznego, które determinują zamiar wyrządzenia szkody innej osobie<sup>194</sup>.

### 3. Najważniejsze zasady odpowiedzialności deliktowej

#### 3.1. Uwagi wprowadzające

Można formułować różne podziały dotyczące zasad odpowiedzialności odszkodowawczej w reżimie deliktowym<sup>195</sup>. Ustawodawca nie wprowadza bowiem żadnego ich katalogu ani szerszych dyrektyw interpretacyjnych wyodrębniania poszczególnych zasad. Daje to duże pole do uznaniowości nauce prawa cywilnego w zakresie rozgraniczania poszczególnych reguł odpowiedzialności z tytułu czynów niedozwolonych. Z tych względów

---

<sup>190</sup> P. Machnikowski [w:] *System ...*, s. 404.

<sup>191</sup> P. Machnikowski [w:] *System ...*, s. 404.

<sup>192</sup> P. Machnikowski [w:] *System ...*, s. 406 - 407.

<sup>193</sup> P. Machnikowski [w:] *System ...*, s. 407 – 408; M. Safjan [w:] *Kodeks cywilny. Komentarz, t. I. Art. 1 – 450*, K. Pietrzykowski red., Warszawa 2003, s. 122.

<sup>194</sup> M. Safjan [w:] *Kodeks...*, 2003, s. 122.

<sup>195</sup> Spory dotyczą głównie tego, czy z zasady ryzyka należy wyodrębnić zasadę odpowiedzialności absolutnej oraz, czy odpowiedzialność za szkody wyrządzone przy wykonywaniu władzy publicznej stanowią odrębną zasadę odpowiedzialności deliktowej (tzw. zasadę bezprawności). Nie wydaje się jednak, żeby rozstrzygnięcie tych wątpliwości i ewentualne wyróżnienie zasady odpowiedzialności absolutnej i zasady bezprawności implikowało istotne korzyści praktyczne. Szerzej na temat wyodrębniania tych zasad zob. przykładowo M. Kaliński [w:] *System...*, s. 53 – 54; J. Kuźmicka – Sulikowska, *Zasady odpowiedzialności deliktowej w świetle nowych tendencji w ustawodawstwie polskim*, Warszawa 2011, s.243 oraz 328 i n.

na potrzeby niniejszego opracowania swoje analizy ograniczam do trzech najważniejszych zasad odpowiedzialności deliktowej, które najczęściej występują w praktyce obrotu i nie budzą żadnych wątpliwości co do trafności ich wyodrębnienia. Regułami tymi są: odpowiedzialność na zasadzie winy, odpowiedzialność na zasadzie ryzyka i odpowiedzialność na zasadzie słuszności.

### **3.2. Odpowiedzialność odszkodowawcza na zasadzie winy**

Odpowiedzialność odszkodowawczą na zasadzie winy normuje przede wszystkim ogólna treść art. 415 k.c. Poza wskazaną normą reguła ta znajduje zastosowanie do: odpowiedzialności za szkody wyrządzone przez sprawującego nadzór (art. 427 k.c.), odpowiedzialności powierzającego wykonanie czynności za winę w wyborze wykonawcy (art. 429 k.c.), odpowiedzialności chowającego zwierzę lub posługującego się nim za wyrządzone szkody (art. 431 k.c.). Wspólną cechą każdej odpowiedzialności na zasadzie winy jest zaistnienie określonej relacji między zachowaniem sprawcy deliktu (czynem) a normatywną oceną tego zachowania z punktu widzenia obowiązujących norm prawnych. Relacja, o której tutaj mowa sprowadza się bowiem do postawienia określonego zarzutu sprawcy, że swym niezgodnym z prawem postępowaniem wyrządził szkodę. Tak postrzeganą koncepcję rozumienia winy zwykło się określać jako ujęcie normatywne. Dominuje ono we współczesnej literaturze prawa cywilnego<sup>196</sup>.

Doktryna nie jest jednak zgodna co do tego w czym miałyby wyczerpywać się zarzuty stawiany sprawcy szkody. Spory koncentrują się tutaj wokół wyodrębniania poszczególnych elementów winy. Innymi słowy kontrowersje budzi okoliczność, czy wina zawiera w sobie element obiektywny w postaci bezprawności, czy stanowi wyłącznie subiektywną ocenę zachowania. Według B. Lewaszkiewicz – Petrykowskiej przesłankami uzasadniającymi postawienie wyrządzającemu szkodę zarzutu winy są: bezprawność zachowania, umyślność lub nieumyślność i poczynałość sprawcy<sup>197</sup>. Pogląd ten należy obecnie uznać za mniejszościowy<sup>198</sup>. Dominuje bowiem ujęcie, zgodnie z którym „winą” określa się naganną decyzję człowieka co do podjętego przez niego bezprawnego czynu, zaś przy stawianiu samego zarzutu należy wziąć pod uwagę nie tylko sferę przeżyć psychicznych działającego podmiotu,

---

<sup>196</sup> J. Kuźmicka – Sulikowska, *Zasady...*, s. 73; B. Lewaszkiewicz – Petrykowska, *Wina jako podstawa odpowiedzialności z tytułu czynów niedozwolonych*, SPE 1969/2, s. 93; P. Machnikowski [w:] *System...*, s. 424; M. Wałachowska [w:] *Kodeks...*, s. 409; M. Zelek [w:] *Kodeks...*, s. 588 - 589

<sup>197</sup> B. Lewaszkiewicz – Petrykowska, *Wina...*, s. 87.

<sup>198</sup> Koncepcję tę podziela M. Wałachowska [w:] *Kodeks...*, s. 409.

ale stawiany zarzut ma obejmować także ocenę naganności podjętej decyzji w istniejącej konkretnie sytuacji<sup>199</sup>.

Tradycyjny pogląd doktryny dokonuje rozróżnienia i stopniowania winy na obszarze prawa deliktów na winę umyślną w postaci zamiaru bezpośredniego lub zamiaru ewentualnego oraz na winę nieumyślną - lekkomyślność i niedbalstwo<sup>200</sup>. Wynikał on ze zbliżania zakresu normatywnego pojęcia winy występującego na gruncie choćby art. 415 k.c. z rozumieniem tego terminu w nauce prawa karnego<sup>201</sup>. Problem tkwi jednak w tym, że współczesna nauka prawa karnego nie dokonuje już stopniowania winy na tzw. winę umyślną i winę nieumyślną. Wynika to z wyraźnego rozdzielenia na gruncie prawa karnego strony podmiotowej (umyślności lub nieumyślności) – czynu sprawcy od jego strony przedmiotowej (winy). Wina w powyższym ujęciu oznacza więc wyłącznie zarzut stawiany sprawcy szkody, że swym bezprawnym zachowaniem w danych warunkach mógł lub powinien zachować się inaczej (tzw. czysta teoria normatywna)<sup>202</sup>. W rozumieniu czystej teorii normatywnej wina staje się wyłącznie obiektywnym zarzutem stawianym sprawcy czynu zabronionego, który może być postawiony jedynie w sytuacji zaistnienia bezprawności i umyślności lub nieumyślności. Niezależnie jednak od powyższych zastrzeżeń, stopniowanie winy na gruncie prawa deliktów nie niesie za sobą żadnych korzyści praktycznych. Odpowiedzialność odszkodowawczą na podstawie art. 415 k.c. ponosi każdy sprawca uszczerbku, jeśli jego zachowanie w danych okolicznościach sprawy było zawinione. Już zatem najłżejsza forma winy (tzw. *culpa levissima*) uzasadnia jego odpowiedzialność względem poszkodowanego<sup>203</sup>. Z tych względów w doktrynie, moim zdaniem zasadnie, wyrażany jest pogląd aprobujący czystą teorię normatywną także na gruncie art. 415 k.c. i zakładający wyraźne oddzielenie umyślności lub nieumyślności od winy<sup>204</sup>.

---

<sup>199</sup> G. Bieniek [w:] *Kodeks cywilny. Komentarz, t. III. Zobowiązania. Część ogólna*, J. Gudowski red., Warszawa 2018, s. 594; Z. Radwański, A. Olejniczak, *Zobowiązania...*, s. 196; M. Zelek [w:] *Kodeks...*, s. 587 – 588. Zbliżoną koncepcję prezentuje również P. Machnikowski [w:] *System...*, s. 425.

<sup>200</sup> <sup>200</sup> J. Kuźmicka – Sulikowska, *Zasady...*, s. 73 – 74; P. Machnikowski [w:] *System...*, s. 434 – 438; M. Wałachowska [w:] *Kodeks...*, s. 409; M. Zelek [w:] *Kodeks...*, s. 589.

<sup>201</sup> W doktrynie bardzo często formułowano wniosek o konieczności rozumienia winy z art. 415 k.c., tak jak jest ona interpretowana na gruncie prawa karnego. Poglądy w tej materii omawia J. Kuźmicka – Sulikowska, *Zasady...*, s. 75.

<sup>202</sup> Z bogatej literatury na ten zob.: M. Budyn – Kulik [w:] *Kodeks karny. Komentarz*, M. Mozgawa red., Warszawa 2015, s. 40; A. Wąsek [w:] *Kodeks karny. Komentarz*, M. Filar red., Warszawa 2016, s. 41; A. Zoll [w:] *Kodeks karny. Część ogólna, t. I, cz. I. Komentarz do art. 1 – 52*, W. Wróbel, A. Zoll red., Warszawa 2016, s. 46 – 49; J. Giezek, K. Lipiński [w:] *Kodeks karny. Część ogólna*, J. Giezek red., Warszawa 2021, s. 62 – 64; J. Kulesza [w:] *Kodeks karny. Komentarz*, J. Kulesza red., Warszawa 2025, s. 32 – 33.

<sup>203</sup> W tym kierunku także M. Zelek [w:] *Kodeks...*, s. 590.

<sup>204</sup> M. Zelek [w:] *Kodeks...*, s. 590.

Tradycyjne rozumienie winy konsekwentnie uzasadnia jej stopniowanie. W doktrynie i orzecznictwie wyróżnia się na ogół dwie postacie winy – winę umyślną i winę nieumyślną<sup>205</sup>. Wina umyślna występuje w formie zamiaru bezpośredniego rozumianego jako nastawienie sprawcy na wyrządzenie szkody oraz zamiaru ewentualnego ujmowanego jako popełnienie czynu, którym sprawca godzi się z wyrządzeniem szkody wierzycielowi<sup>206</sup>. Z kolei wina nieumyślna występuje na ogół w formie lekkomyślności i niedbalstwa<sup>207</sup>. Lekkomyślność polega na tym, że sprawca przewidywał możliwość wyrządzenia szkody, lecz bezpodstawnie przypuszczał uniknięcie skutku w postaci jej wyrządzenia<sup>208</sup>. Niedbalstwo zaś ujmuje się najczęściej w kategoriach niezachowania przez sprawcę szkody standardów należytej staranności, jakiej od tego sprawcy w danych warunkach należałoby oczekiwać<sup>209</sup>. Innymi słowy, niedbalstwo to sytuacja, w ramach której sprawca szkody nie przewidywał możliwości wyrządzenia uszczerbku, choć na podstawie zastanych okoliczności powinien i mógł ją przewidzieć, nie zachowując podstawowych zasad staranności.

Kryterium, które należy brać pod uwagę przy ustalaniu odpowiedzialności na zasadzie winy jest tzw. zdolność do zawinienia<sup>210</sup>. Jej brak wyłącza odpowiedzialność sprawcy szkody na podstawie art. 415 k.c. Zgodnie z art. 425 k.c. i art. 426 k.c. zdolność do zawinienia posiadają wyłącznie osoby poczytalne i małoletni powyżej 13 lat. Podstawą niepoczytalności mogą być wszelkiego rodzaju choroby psychiczne, niedorozwój umysłowy bądź podeszły wiek skutkujący istotnym obniżeniem sprawności intelektualnej<sup>211</sup>. Ustawodawca wyłącza dopuszczalność powołania się na kryterium poczytalności jedynie w przypadku zakłócenia czynności psychicznych wskutek użycia napojów odurzających lub innych podobnych środków (art. 426 §2 k.c.). Analizowana norma dotyczy wyłącznie przypadków tzw. zawinionego - świadomego wprowadzenia się sprawcy szkody w stan niepoczytalności<sup>212</sup>.

Dolna granica odpowiedzialności na zasadzie winy nie nasuwa większych wątpliwości interpretacyjnych, a co najwyżej może być przedmiotem dyskusji o charakterze polityczno – prawnym<sup>213</sup>. Należy przychylić się do poglądu głoszącego, że art. 426 k.c. wyraża swoiste

---

<sup>205</sup> G. Bieniek [w:] *Kodeks...*, s. 595 – 596; M. Wałachowska [w:] *Kodeks...*, s. 409 – 410 oraz przykładowo wyroki SN z 10.10.1975 r., I CR 656/75, LEX nr 7759; z 28.03.2017 r., II CSK 320/16, LEX nr. 2288090.

<sup>206</sup> G. Bieniek [w:] *Kodeks...*, s. 595 – 596; M. Wałachowska [w:] *Kodeks...*, s. 409 – 410.

<sup>207</sup> G. Bieniek [w:] *Kodeks...*, s. 595 – 596; M. Wałachowska [w:] *Kodeks...*, s. 409 – 410.

<sup>208</sup> G. Bieniek [w:] *Kodeks...*, s. 595 – 596; M. Wałachowska [w:] *Kodeks...*, s. 409 – 410.

<sup>209</sup> G. Bieniek [w:] *Kodeks...*, s. 595; M. Wałachowska [w:] *Kodeks...*, s. 410.

<sup>210</sup> G. Bieniek [w:] *Kodeks...*, s. 801 – 802; P. Machnikowski [w:] *System...*, s. 426; M. Zelek [w:] *Kodeks...*, s. 758.

<sup>211</sup> Szerzej na ten por. P. Machnikowski [w:] *System...*, s. 430; M. Zelek [w:] *Kodeks...*, s. 753 – 754.

<sup>212</sup> P. Machnikowski [w:] *System...*, s. 431.

<sup>213</sup> Kwestie te rozwija P. Machnikowski [w:] *System...*, s. 428.

domniemanie faktyczne poczytalności działania sprawcy w wieku powyżej 13 lat<sup>214</sup>. Tym samym każdy sprawca, którego wiek przekracza dolną granicę odpowiedzialności deliktowej, zgodnie z ogólnie przyjętym ciężarem dowodu, powołując się na brak poczytalności w chwili wyrządzenia szkody, powinien okoliczność tę udowodnić (art. 425 §1 k.c. w zw. z art. 6 k.c.).

Zarzut winy z art. 415 k.c. może być postawiony zindywidualizowanemu sprawcy szkody. Jednakże ze względu na fakt, że zdolność do zawinienia, z uwagi na przesłanki brane pod uwagę przy jej ustaleniu, dotyczy wyłącznie osoby fizycznej, pojawia się niekiedy konstrukcja tzw. winy anonimowej (organizacyjnej). Dotyczy ona przypadków, gdy odpowiedzialność za szkodę spoczywa na osobie prawnej (art. 416 k.c.) lub odpowiedzialności za czyn cudzy (odpowiedzialność innego podmiotu niż bezpośredni sprawca szkody)<sup>215</sup>. Wina bezimienna polega na ustaleniu zawinionego sprawstwa określonej, bliżej niezidentyfikowanej grupy ludzi<sup>216</sup>. Postawienie zarzutu w konstrukcji winy anonimowej prowadzi do obiektywizacji odpowiedzialności odszkodowawczej, gdyż pomija się element badania okoliczności subiektywnych odnoszących się do wieku bezpośredniego sprawcy szkody i czynników wpływających na jego poczytalność.

Z winą immanentnie wiąże się pojęcie bezprawności, ponieważ wyłącznie działanie bezprawne może być zawinione. Jak wskazałem wcześniej, dominujący pogląd trafnie oddziela bezprawność rozumianą jako obiektywną nieprawidłowość postępowania sprawcy szkody od winy rozumianej jako zarzut. Kontrowersje doktrynalne obejmują zwłaszcza wyodrębnienie na gruncie polskiego porządku prawnego odpowiedzialności odszkodowawczej z tytułu czynów niedozwolonych (tzw. bezprawność względna). Została ona opracowana w austriackiej nauce teorii prawa i jest powszechnie przyjmowana w ramach wykładni §823 ust. 2 niemieckiego k.c. Konstrukcja ta zakłada, że obowiązek naprawienia uszczerbku powinien obejmować wyłącznie szkody mieszczące się w obszarze wyznaczonym celem normy, która została naruszona przez sprawcę tej szkody (*Norzwecktheorie*).

Przeciwnicy uwzględniania na gruncie polskiego porządku prawnego konstrukcji bezprawności względnej najczęściej podnoszą zarzut nie operatywności tego zabiegu oraz fakt objęcia obowiązkiem odszkodowawczym uszczerbków wynikających z naruszenia norm

---

<sup>214</sup> Z. Radwański, A. Olejniczak, *Zobowiązania...*, s. 197; A. Szpunar, *Odpowiedzialność cywilna osób zobowiązanych do nadzoru*, Warszawa 1978, s. 63; A. Śmieja, *Wiek sprawcy szkody jako przesłanka odpowiedzialności cywilnej z tytułu czynów niedozwolonych*, PiP 1979/3, s. 128.

<sup>215</sup> P. Machnikowski [w:] *System...*, s. 440; M. Zelek [w:] *Kodeks...*, s. 591 – 592.

<sup>216</sup> P. Machnikowski [w:] *System...*, s. 440.

powszechnych i wyrządzonych względem abstrakcyjnego adresata<sup>217</sup>. Wskazuje się również na wyraźną odmienność między normami art. 415 k.c. a §823 ust. 2 niemieckiego k.c., gdyż w prawie polskim roszczenie odszkodowawcze jest ograniczone przedmiotowo i podmiotowo – przysługuje ono wyłącznie osobie, której dobra zostały naruszone czynem niedozwolonym. Tym samym brakuje podstaw do przyjmowania zawężającej wykładni bezprawności w trybie art. 415 k.c. Z kolei zwolennicy konstrukcji bezprawności względnej podnoszą najczęściej, że koncepcja ta minimalizuje niebezpieczeństwo rozszerzenia zakresu odpowiedzialności odszkodowawczej na inne podmioty, przy jednoczesnym braku ryzyka nadmiernego jej zawężenia<sup>218</sup>. Ponadto wskazuje się również, że względny charakter bezprawności wynika już z decyzji samego ustawodawcy, który wprowadził odmienne unormowania mające służyć ochronie interesów osób pośrednio poszkodowanych<sup>219</sup>.

Rozbieżności dotyczące wyodrębnienia na gruncie polskiego porządku prawnego konstrukcji bezprawności względnej są widoczne również w orzecznictwie Sądu Najwyższego<sup>220</sup>. Niemniej przychylić się należy do stanowiska odrzucającego w obszarze odpowiedzialności odszkodowawczej z tytułu czynów niedozwolonych koncepcję bezprawności względnej. Jak bowiem przekonująco uzasadnił Sąd Najwyższy w wyroku z 23.05.2019 r.<sup>221</sup>, przeciwko uwzględnianiu bezprawności względnej przemawia zwłaszcza fakt braku wyraźnej podstawy normatywnej. Systemy prawne wyodrębniające bezprawność względną (Niemcy, Austria) czynią to w sposób wyraźny (§823 ust. 2 niemieckiego k.c., §1294 austriackiego k.c.) i nie posługują się ogólną normą odpowiedzialności deliktowej, jak polski ustawodawca w art. 415 k.c. Tym samym wyodrębnienie bezprawności względnej na gruncie polskiego porządku prawnego napotyka, w ocenie SN, poważne problemy praktyczne, gdyż nie sposób jednoznacznie ustalić ochronnego celu normy ze względu na ogólną treść art. 415 k.c.

---

<sup>217</sup> M. Safjan, *Problematyka tzw. bezprawności względnej oraz związku przyczynowego na tle odpowiedzialności za niezgodne z prawem akty normatywne* [w:] *Rozprawy prawnicze. Księga pamiątkowa Profesora Maksymiliana Pazdana*, L. Ogiegło, W. Popiołek, M. Szpunar red., Kraków 2005, s. 1325 – 1327; L. Stecki, *Problematyka odpowiedzialności za szkodę pośrednią* [w:] *Problemy kodyfikacji prawa cywilnego. Księga pamiątkowa ku czci Profesora Zbigniewa Radwańskiego*, S. Sołtyński red., Poznań 1990, s. 300. Podobnie M. Zelek [w:] *Kodeks...*, s. 580 – 581.

<sup>218</sup> R. Kasprzyk, *Bezprawność względna*, St. Pr. 1988/3, s. 167.

<sup>219</sup> M. Kaliński, *Szkoda na mieniu...*, s. 122.

<sup>220</sup> Za koncepcją bezprawności względnej SN opowiedział się w wyrokach z: 24.09.2008 r., II CSK 177/08, OSNC 2009/10, poz. 142; z 13.02.2009 r., II CNP 67/08, LEX nr 584724 oraz w postanowieniu SN z 19.05.2016 r., III CZP 20/16, OSNC – ZD 2018/B, poz. 18. Przeciwko koncepcji bezprawności względnej zob. wyroki SN: z 11.12.2008 r., IV CSK 349/08, LEX nr 487548; z 22.06.2012 r., V CSK 282/11, OSP 2013/5, poz. 48; z 9.08.2016 r., II CSK 719/15; z 23.05.2019 r., II CSK 360/18, LEX nr 2673068.

<sup>221</sup> II CSK 360/18.

Bezprawność działania podmiotu może zostać wyłączona, a co za tym idzie sprawca wyrządzający szkodę nie będzie zobligowany do jej naprawienia. Przypadki te, tj. okoliczności wyłączające bezprawność zachowania, zwyczajowo nazywa się kontratypami<sup>222</sup>. Mogą one przybierać postać wyraźnych norm, które w danych sytuacjach przewidują uchylenie obiektywnej nieprawidłowości postępowania sprawcy szkody (tzw. kontratypy ustawowe) bądź mieć uzasadnienie aksjologiczne zakładające wewnętrzną niesprzeczność systemu prawnego (tzw. kontratypy pozaustawowe). Katalog kontratypów, zwłaszcza odnoszących się do założeń koherencji systemu prawnego, nie ma charakteru zamkniętego, co tworzy dużą przestrzeń dla rozmaitych rozważań doktrynalnych<sup>223</sup>. Z tych względów dalsze rozważania poświęcę wyłącznie tym okolicznościom wyłączającym bezprawność, które w praktyce pojawiają się najczęściej i ich wyodrębnienie nie budzi żadnych wątpliwości<sup>224</sup>. Do kontratypów ustawowych należą: obrona konieczna (art. 423 k.c.), stan wyższej konieczności (art. 424 k.c.), dozwolona samopomoc określona w *lex specialis* (np. art. 432 §1 k.c.) i wykonywanie uprawnień wynikających z norm szczególnych. Z kolei wymiar *stricte* aksjologiczny mają: kontratyp zgody poszkodowanego, wykonywanie własnych praw podmiotowych. Z uwagi na fakt, że konstrukcja kontratypów ustawowych jako takich nie nasuwa większych kontrowersji w praktyce, w dalszej części omówię wyłącznie te okoliczności wyłączające bezprawność, które nie wynikają wprost z norm prawnych.

Kontratyp zgody poszkodowanego polega w ogólności na udzieleniu zgody na naruszenie praw chronionych normą art. 415 k.c. Zgoda ta może być udzielona wyłącznie przed wyrządzeniem szkody<sup>225</sup>. Następnie wyrażenie zgody na wyrządzenie uszczerbku czynem niedozwolonym należy uznać za nieskuteczne<sup>226</sup>. Niemniej jednak działanie to można interpretować w kontekście zwolnienia sprawcy szkody z długu, jeśli z okoliczności sprawy wynika, że sprawca przyjął zwolnienie, co stanowi warunek konstytutywny do zastosowania

---

<sup>222</sup> Pojęciem tym operują m.in. G.Bieniek [w:] *Kodeks...*, 2018, s. 593; J. Kuźmicka – Sulikowska, *Zasady...*, s. 98; P. Machnikowski [w:] *System...*, s. 410; M. Zelek [w:] *Kodeks...*, s. 582.

<sup>223</sup> Dotyczy to zarówno nazewnictwa poszczególnych kontratypów, jak i badania relacji między poszczególnymi kontratypami. Szerzej na temat wyodrębniania kontratypów por. przykładowo ; J. Kuźmicka – Sulikowska, *Zasady...*, s. 98; P. Machnikowski [w:] *System...*, s. 410.

<sup>224</sup> Poważne wątpliwości dotyczą wyodrębniania niektórych kontratypów jako samodzielnych. Problem dotyczy zwłaszcza kontratypu w postaci działania na własne ryzyko, gdzie podkreśla się brak jasnych przesłanek pozwalających na jego wyodrębnienie z kontratypu zgody poszkodowanego. Zob. w tym względzie A. Szpunar, *Działanie na własne ryzyko*, NP 1978/6, s. 863. Zastrzeżenia budzi również wyodrębnienie kontratypu działania z pobudek altruistycznych, gdyż jak wskazuje się w doktrynie, kontratyp ten koliduje z normami prawnymi ustanawiającymi kontratypy obrony koniecznej i stanu wyższej konieczności. Por. M. Zelek [w:] *Kodeks...*, s. 582 – 583.

<sup>225</sup> P. Machnikowski [w:] *System...*, s. 418 – 419.

<sup>226</sup> P. Machnikowski [w:] *System...*, s. 419.

art. 508 k.c.<sup>227</sup>. Nie ulega również wątpliwości, że poszkodowany zgodę może wyrazić wyłącznie w zakresie naruszenia praw, którymi swobodnie dysponuje<sup>228</sup>.

Z kolei wykonywanie własnych praw podmiotowych polega na działaniu w ramach uprawnienia nadanego określoną normą kompetencyjną obowiązującą w systemie prawnym. Osoba wykonująca własne prawa podmiotowe nie działa bezprawnie nawet w sytuacji, gdy jej zachowanie wywołuje u innej osoby określony uszczerbek w dobrach prawnie chronionych. Granicę zastosowania kontratypu określa jednak art. 5 k.c. i zasady współzycia społecznego. Nadużycie prawa podmiotowego nie będzie mogło zostać zakwalifikowane jako okoliczność wyłączająca obiektywną nieprawidłowość postępowania.

### **3.3. Odpowiedzialność odszkodowawcza na zasadzie ryzyka**

W przypadku odpowiedzialności odszkodowawczej na zasadzie ryzyka Kodeks cywilny nie ustanawia żadnych reguł ogólnych kształtujących tę odpowiedzialność. Stąd też reżim ten normują poszczególne normy prawne, które nie tworzą jednolitej grupy zdarzeń, co znacząco utrudnia wskazanie podobieństw między przypadkami odpowiedzialności odszkodowawczej sprawcy szkody na zasadzie ryzyka. Z perspektywy norm Kodeksu na zasadzie ryzyka oparto zwłaszcza: deliktową odpowiedzialność zwierzchnika za szkody wyrządzone przez podwładnego (art. 430 k.c.), odpowiedzialność zajmującego pomieszczenie (art. 433 k.c.), odpowiedzialność samoistnego posiadacza budowli (art. 434 k.c.), odpowiedzialność związaną z użyciem sił przyrody (art. 435 i art. 436 k.c.), odpowiedzialność za szkodę wyrządzoną przez produkt niebezpieczny (art. 449<sup>1</sup> k.c.). Z uwagi na ograniczone ramy opracowania nie wydaje się konieczne szczegółowe omawianie wszystkich przypadków odpowiedzialności odszkodowawczej na zasadzie ryzyka. Tym bardziej, że odpowiedzialność pracodawcy za szkody wyrządzone pracownikowi oparta na normach Kodeksu cywilnego przybiera, co do zasady, postać roszczeń uzupełniających, gdyż kwestie związane z odpowiedzialnością odszkodowawczą pracodawcy reguluje *expressis verbis* wiele aktów prawnych. W tym miejscu problem ten jedynie sygnalizuję, ponieważ rozważania w tym przedmiocie podejmę w dalszej części opracowania. Niemniej ze względów podyktowanych tematyką dysertacji, zasadna wydaje się selekcja przypadków, w których może potencjalnie zaistnieć odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy na zasadzie ryzyka i wydobycie jedynie elementów wspólnych dla przypadków tej odpowiedzialności. Stąd też w dalszej części poświęconej

---

<sup>227</sup> P. Machnikowski [w:] *System...*, s. 419.

<sup>228</sup> J. Kuźmicka – Sulikowska, *Zasady...*, s. 109 – 110; M. Zelek [w:] *Kodeks...*, s. 583 - 584.

odpowiedzialności odszkodowawczej na zasadzie ryzyka poruszą jedynie kwestie związane z odpowiedzialnością prowadzącego przedsiębiorstwo wprawiane w ruch za pomocą sił przyrody.

Generalnie istota zasady ryzyka opiera się na przypisaniu odpowiedzialności za wyrządzoną szkodę za sam fakt zaistnienia adekwatnego związku przyczynowego między uszczerbkiem wyrządzonym przez sprawcę a podstawą uzasadniającą jego odpowiedzialność<sup>229</sup>. Odpowiedzialność ta jest więc niezależna od wykazania winy sprawcy szkody, a ewentualny dowód ekskulpacji nie prowadzi do uwolnienia od obowiązku naprawienia szkody. Wprowadzając odpowiedzialność na zasadzie ryzyka ustawodawca dąży przede wszystkim do obciążenia podmiotów obowiązkiem naprawienia szkody, które uzyskują określone korzyści ekonomiczne w wykonywanej działalności wskazanej w hipotezie normy prawnej<sup>230</sup>. Ponadto motywem uzasadniającym oderwanie odpowiedzialności sprawcy od winy może być chęć ustawowej ochrony potencjalnych poszkodowanych przed wzmożonym niebezpieczeństwem wyrządzenia uszczerbku wynikającego ze specyfiki działalności prowadzonej przez dany podmiot<sup>231</sup>.

Cechą wspólną przypadków odpowiedzialności deliktowej na zasadzie ryzyka jest również okoliczność, że przepisy konstytuujące ten reżim nie wymagają, aby to podmiot ponoszący odpowiedzialność wyrządził szkodę własnym zachowaniem<sup>232</sup>. Najczęściej zasada ta obejmuje bowiem przypadki odpowiedzialności odszkodowawczej za zdarzenia, które w ogóle nie są działaniami ludzkimi<sup>233</sup>. Dodatkowo Kodeks cywilny nie wprowadza odpowiedzialności na zasadzie ryzyka niezającego egzoneracji, co również charakteryzuje wszystkie przypadki tej odpowiedzialności. Oznacza to, że sprawca szkody może uwolnić się od obowiązku naprawienia uszczerbku, jeśli zaistnieją przesłanki egzoneracyjne wskazane w normie prawnej.

---

<sup>229</sup> Por. w tym względzie B. Lewaszkiwicz – Petrykowska, *Odpowiedzialność cywilna prowadzącego na własny rachunek przedsiębiorstwo wprawiane w ruch za pomocą sił przyrody (art. 435 k.c.)*, Warszawa 1967, s. 66 oraz W. Warkało, *Odpowiedzialność...*, s. 203.

<sup>230</sup> M. Kaliński, *Szkoda na mieniu...*, s. 123 – 124, J. Kuźmicka – Sulikowska, *Zasady...*, s. 194 – 195; T. Nowakowski, *Zadośćuczynienie pieniężne za szkodę na osobie wyrządzoną przez produkt niebezpieczny. Glosa do uchwały SN z 6.07.2021 r., III CZP 34/20*, Gl. 2022/2, s. 81 – 82. Podejście ekonomiczne do uzasadniania odpowiedzialności na zasadzie ryzyka jest charakterystyczne dla angielskiego common law. Zob. wyrok Izby Lordów *Rylands vs. Fletcher* [1868] UKHL 1, (1868) LR 3 HL 330.

<sup>231</sup> M. Kaliński, *Szkoda na mieniu...*, s. 124, J. Kuźmicka – Sulikowska, *Zasady...*, s. 195; T. Nowakowski, *Zadośćuczynienie pieniężne za szkodę...*, s. 82.

<sup>232</sup> J. Kuźmicka – Sulikowska, *Zasady...*, s. 208.

<sup>233</sup> J. Kuźmicka – Sulikowska, *Zasady...*, s. 209.

Zgodnie z art. 435 k.c. prowadzący na własny rachunek przedsiębiorstwo wprawiane w ruch za pomocą sił przyrody jest zobowiązany do naprawienia każdej szkody pozostającej w adekwatnym związku przyczynowym z ruchem tego przedsiębiorstwa<sup>234</sup>. W doktrynie ukształtował się pogląd głoszący, że powyższa norma wprowadza swoiste domniemanie istnienia adekwatnego związku przyczynowego między powstałą szkodą a ruchem przedsiębiorstwa, zaś jego obalenie wymaga wykazania jednej z okoliczności egzoneracyjnych wskazanych w art. 435 k.c.<sup>235</sup>. Przedsiębiorstwem, o którym mowa w art. 435 k.c. jest każde przedsiębiorstwo wykorzystujące siły energii. Oznacza to, że należy rozstrzygnąć, czy cel pracy przedsiębiorstwa jest uzależniony od użycia sił przyrody oraz, czy struktura, system organizacji tego przedsiębiorstwa lub zakładu jest dostosowany do użycia tych sił<sup>236</sup>. Pojęcie ruchu na gruncie art. 435 k.c. musi być rozumiane funkcjonalnie, a nie mechanicznie (jako przemieszczanie się przedsiębiorstwa w przestrzeni)<sup>237</sup>. Chodzi tutaj bowiem o przypadki określonej aktywności organizacji nazywanej przedsiębiorstwem, a więc aktywność ludzi i składników bezosobowych tworzących zorganizowany kompleks<sup>238</sup>.

Okolicznościami egzoneracyjnymi uzasadniającymi uwolnienie się od obowiązku naprawienia szkody przez prowadzącego przedsiębiorstwo lub zakład wprawiane w ruch za pomocą sił przyrody są: siła wyższa (*vis maior*), wyłączna wina poszkodowanego oraz wyłączna wina osoby trzeciej, za którą prowadzący przedsiębiorstwo nie ponosi odpowiedzialności.

Według dominującego poglądu siła wyższa oznacza nagle, niedające się przewidzieć, mające charakter nadzwyczajny, zdarzenie zewnętrzne do ruchu przedsiębiorstwa<sup>239</sup>. Chodzi tutaj głównie o zjawiska zachodzące w przyrodzie i występujące jednocześnie z ponadprzeciętnym natężeniem. *Vis maior* może obejmować również działania związane z zachowaniem ludzkim, np. wojna czy gwałtowne zamieszki<sup>240</sup>. Ocenę czy dane zjawisko

---

<sup>234</sup> G. Bieniek [w:] *Kodeks...*, 2018, s. 864; B. Lewaszkiewicz – Petrykowska, *Odpowiedzialność cywilna prowadzącego...*, s. 129 – 130; A. Śmieja [w:] *System...*, s. 590.

<sup>235</sup> G. Bieniek [w:] *Kodeks...*, 2018, s. 864; B. Lewaszkiewicz – Petrykowska, *Odpowiedzialność cywilna prowadzącego...*, s. 130; A. Śmieja [w:] *System...*, s. 590. Odmienne M. Zelek [w:] *Kodeks...* s. 838, który wyklucza domniemanie przyczynowości.

<sup>236</sup> B. Lewaszkiewicz – Petrykowska, *Odpowiedzialność cywilna prowadzącego...*, s. 94.

<sup>237</sup> B. Lewaszkiewicz – Petrykowska, *Odpowiedzialność cywilna prowadzącego...*, s. 122.

<sup>238</sup> G. Bieniek [w:] *Kodeks...*, 2018, s. 868 - 870; A. Śmieja [w:] *System...*, s. 594 – 595; M. Zelek [w:] *Kodeks...*, s. 840.

<sup>239</sup> G. Bieniek [w:] *Kodeks...*, 2018, s. 868 - 870; B. Lewaszkiewicz – Petrykowska, *Odpowiedzialność cywilna prowadzącego...*, s. 193; A. Śmieja [w:] *System...*, s. 594 – 595; M. Zelek [w:] *Kodeks...*, s. 840.

<sup>240</sup> Szerzej na temat przypadków, które mogą zostać uznane za działanie siły wyższej por. G. Bieniek [w:] *Kodeks...*, 2018, s. 868 – 870; A. Śmieja [w:] *System...*, s. 594 – 595.

kwalifikuje się jako siła wyższa należy przeprowadzać w kontekście obiektywnym – maksymalnych możliwości, jakimi dysponuje przedsiębiorca danego rodzaju<sup>241</sup>. Wymóg zewnętrznego działania czynnika mającego cechę siły wyższej wymaga zaś ustalenia, że zdarzenie, na które powołuje się prowadzący nie znajduje się bezpośrednio w obrębie działalności przedsiębiorstwa (np. awaria maszyn)<sup>242</sup>.

Okolicznością zwalniającą z obowiązku naprawienia szkody na podstawie art. 435 k.c. jest również wyłączna wina osoby trzeciej. W doktrynie prawa cywilnego najczęściej przyjmuje się szerokie zakreślenie kręgu osób, za które prowadzący zakład lub przedsiębiorstwo wprawione w ruch za pomocą sił przyrody nie odpowiada<sup>243</sup>. Jak wskazuje B. Lewaszkiewicz – Petrykowska, do grona osób trzecich należy zaliczyć każdego, kto w jakikolwiek sposób został włączony w ruch przedsiębiorstwa, niezależnie od istnienia stosunku prawnego łączącego go z prowadzącym to przedsiębiorstwo<sup>244</sup>. Do katalogu osób trzecich nie należą osoby, za które podmiot wskazany w art. 435 k.c. odpowiada na zasadach deliktowych, a zatem osoby pozostające pod jego nadzorem (art. 427 k.c.), podmioty wykonujące powierzone im czynności (art. 429 k.c.) oraz podwładni (art. 430 k.c.)<sup>245</sup>.

O wyłączności winy można mówić jedynie w dwóch przypadkach. Po pierwsze, gdy prowadzącemu przedsiębiorstwo lub zakład ani żadnej osobie, za którą on odpowiada nie sposób przypisać winy, wobec czego zachowanie osoby trzeciej pozostaje jedynym postępowaniem ocenianym jako naganne<sup>246</sup>. Po drugie, wyłączna wina osoby trzeciej zachodzi w sytuacji, w której wina leży zarówno po stronie osoby trzeciej, jak i samego poszkodowanego<sup>247</sup>. W tym drugim przypadku mamy bowiem do czynienia z częściowym wypełnieniem przesłanek z dwóch różnych okoliczności egzoneracyjnych. Niemniej na tle analizy wyłącznej winy osoby trzeciej niezwykle sporne jest, czy osoba, na której zachowanie powołuje się prowadzący przedsiębiorstwo lub zakład musi zostać zindywidualizowana, czy do postawienia zarzutu wystarczy wykorzystać koncepcję winy anonimowej. W ocenie M. Safjana zastosowanie winy bezimiennej należy na gruncie art. 435 k.c. uznać za dopuszczalne, o ile w

---

<sup>241</sup> A. Śmieja [w:] *System...*, s. 594 – 595.

<sup>242</sup> G. Bieniek [w:] *Kodeks...*, 2018, s. 868 - 870; B. Lewaszkiewicz – Petrykowska, *Odpowiedzialność cywilna prowadzącego...*, s. 193; A. Śmieja [w:] *System...*, s. 594 – 595; M. Zelek [w:] *Kodeks...*, s. 840.

<sup>243</sup> G. Bieniek [w:] *Kodeks...*, 2018, s. 874 – 876; B. Lewaszkiewicz – Petrykowska, *Odpowiedzialność cywilna prowadzącego...*, s. 171; A. Śmieja [w:] *System...*, s. 596.

<sup>244</sup> B. Lewaszkiewicz – Petrykowska, *Odpowiedzialność cywilna prowadzącego...*, s. 171.

<sup>245</sup> Por. A. Śmieja [w:] *System...*, s. 596

<sup>246</sup> B. Lewaszkiewicz – Petrykowska, *Odpowiedzialność cywilna prowadzącego...*, s. 182; A. Śmieja [w:] *System...*, s. 598.

<sup>247</sup> B. Lewaszkiewicz – Petrykowska, *Odpowiedzialność cywilna prowadzącego...*, s. 182; A. Śmieja [w:] *System...*, s. 598.

okolicznościach danej sprawy nie budzi wątpliwości, że szkodę wyrządziła osoba, za którą prowadzący przedsiębiorstwo nie odpowiada<sup>248</sup>. Z kolei według poglądu przeciwnego wymóg postawienia zarzutu osobie trzeciej nakazuje każdorazowo jej identyfikację, gdyż winę można przypisać jedynie osobie poczytalnej i spełniającej kryterium wieku<sup>249</sup>. W orzecznictwie Sądu Najwyższego aprobuje się pierwszą z omówionych powyżej koncepcji. W uchwale z 26.07.2017 r.<sup>250</sup> skład orzekający przyjął, że na gruncie art. 435 k.c. dopuszczalne jest posłużenie się konstrukcją winy anonimowej, o ile w okolicznościach sprawy nie ma wątpliwości co do źródła szkody pozostającego poza ruchem przedsiębiorstwa oraz wymagało takiego stopnia świadomości, wiedzy i siły, które posiadają jedynie osoby poczytalne lub osoby powyżej 13. roku życia.

Aby prowadzący przedsiębiorstwo lub zakład wprawiany w ruch za pomocą sił przyrody mógł skutecznie powołać się na okoliczność wyłącznej winy osoby trzeciej, musi zaistnieć jeszcze określona relacja kauzalna między szkodą a zachowaniem tej osoby. W doktrynie przeważa pogląd, zgodnie z którym kwestie te rozstrzyga się na poziomie adekwatnego związku przyczynowego<sup>251</sup>. Innymi słowy, wyłączna przyczyna powstania szkody jest następstwem zawinionego działania lub zaniechania osoby trzeciej. Ciężar dowodu w tym zakresie, zgodnie z ogólnie przyjętymi kryteriami, spoczywa w tym przypadku na osobie powołującej się na okoliczność egzoneracyjną.

Ostatnią przesłankę wyłączającą odpowiedzialność na zasadzie ryzyka przewidzianą w normie art. 435 k.c. stanowi wyłączna wina poszkodowanego. Zarzut winy może zostać przypisany wyłącznie osobie, która spełnia kryterium wieku (art. 426 k.c.) oraz poczytalności (art. 425 k.c.). Niedopuszczalność postawienia poszkodowanemu zarzutu winy skutkuje brakiem wyłączenia wobec niego odpowiedzialności na podstawie art. 435 k.c. Na płaszczyźnie analizy tej okoliczności egzoneracyjnej swoją aktualność zachowują rozważania poczynione w stosunku do przesłanki wyłącznej winy osoby trzeciej. Także bowiem i w tej sytuacji o wyłącznej winie poszkodowanego można mówić jedynie w sytuacji, gdy zawinione zachowanie poszkodowanego pozbawia związek przyczynowy między ruchem

---

<sup>248</sup> M. Safjan [w:] *Kodeks cywilny. Komentarz, t. I. Art. 1 – 449<sup>10</sup>*, K. Pietrzykowski red., Warszawa 2015, s. 1461. Stanowisko Autora podzielają m.in. A. Olejniczak [w:] *Kodeks cywilny. Komentarz. t. III, cz. 1*, A. Kidyba red., Warszawa 2014, Nb 25; A. Śmieja [w:] *System...*, s. 598; M. Zelek [w:] *Kodeks...*, s. 844 – 845.

<sup>249</sup> G. Bieniek [w:] *Kodeks...*, s. 875; B. Lewaszkiewicz – Petrykowska, *Odpowiedzialność cywilna prowadzącego...*, s. 173.

<sup>250</sup> III CZP 30/17, BSN 2017/7, s.4.

<sup>251</sup> G. Bieniek [w:] *Kodeks...*, 2018, s. 874 - 875; B. Lewaszkiewicz – Petrykowska, *Odpowiedzialność cywilna prowadzącego...*, s. 180 – 181; A. Śmieja [w:] *System...*, s. 599.

przedsiębiorstwa a wyrządzoną szkodą cechy adekwatności<sup>252</sup>. Innymi słowy, chodzi o przypadek, w którym uszczerbek doznany przez poszkodowanego tkwił wyłącznie w jego bezprawnym i zawinionym postępowaniu.

### **3.4. Odpowiedzialność odszkodowawcza na zasadzie słuszności**

Odpowiedzialność odszkodowawcza na zasadzie słuszności pojawia się w Kodeksie cywilnym wyłącznie w trzech przypadkach. Po pierwsze, gdy zdarzenie szkodzące wyrządzające szkodę na osobie pozostaje następstwem zgodnego z prawem wykonywania władzy publicznej (art. 417<sup>2</sup> k.c.). Po drugie, w przypadku odpowiedzialności sprawcy szkody, któremu ze względu na stan umysłowy lub wiek winy przypisać nie można, a brak jest osób odpowiedzialnych do nadzoru albo nie można od tych osób uzyskać naprawienia szkody (art. 428 k.c.). Po trzecie zaś, na zasadzie słuszności oparto odpowiedzialność chowającego lub posługującego się zwierzęciem, gdy przemawiają za tym zasady współżycia społecznego (art. 431 §2 k.c.). Cechy wspólnej dla wszystkich norm statuujących odpowiedzialność na zasadzie słuszności należy poszukiwać w uzależnieniu tej odpowiedzialności od szeroko rozumianych kryteriów moralnych uzasadniających obciążenie bądź bezpośredniego sprawcy szkody (art. 428 k.c.), bądź innego podmiotu, nawet jeśli jego czyn nie nosił znamion bezprawności (art. 417<sup>2</sup> k.c.; art. 431 §2 k.c.)<sup>253</sup>.

Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z 29.08.2020 r.<sup>254</sup>, w przypadku odpowiedzialności na zasadzie słuszności ocenie podlega nie tylko zasada odpowiedzialności jako taka, lecz także to, czy uzasadnione jest naprawienie szkody w całości, czy jedynie w części. Odpowiedzialność ta ma charakter wyjątkowy. W ocenie składu orzekającego nie jest wystarczające, by wzgląd na zasady współżycia społecznego zezwalał na przyznanie odszkodowania od sprawcy. Konieczne jest natomiast, aby słuszność oceniana w świetle tych zasad wymagała naprawienia szkody przez sprawcę.

## **4. Odpowiedzialność kontraktowa**

### **4.1. Uwagi wprowadzające**

Pojęcie „odpowiedzialność kontraktowa” jest nieco mylące, gdyż sugeruje, że obowiązek naprawienia szkody powstaje wyłącznie, gdy źródłem szkody pozostaje

---

<sup>252</sup> G. Bieniek [w:] *Kodeks...*, 2018, s. 872; B. Lewaszkiwicz – Petrykowska, *Odpowiedzialność cywilna prowadzącego...*, s. 173; A. Śmieja [w:] *System...*, s. 602 – 603; M. Zelek [w:] *Kodeks...*, s. 840.

<sup>253</sup> W tym kierunku B. Więzowska, *Odpowiedzialność cywilna na zasadzie słuszności*, Warszawa 2009, s. 87.

<sup>254</sup> IV CSK 631/18, OSNC 2021/4, poz. 28.

niewykonanie lub nienależyte wykonanie zobowiązania przez dłużnika wynikające z zawartej wcześniej umowy między stronami. Tymczasem termin „odpowiedzialność kontraktowa” w rzeczywistości obejmuje wszystkie przypadki wyrządzenia szkody w sytuacji, gdy istniał uprzednio jakikolwiek stosunek zobowiązaniowy. Dla zastosowania reżimu z art. 471 i n. k.c. nie ma bowiem znaczenia, czy źródłem zobowiązania była czynność konwencjonalna (np. umowa), czy też inne zdarzenie prawne. Odpowiedzialność kontraktowa zachodzi zwłaszcza w przypadku niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania wynikającego z czynu niedozwolonego.

Z przyczyn wskazanych powyżej należy wyraźnie zaakcentować, że immanentną cechą odpowiedzialności kontraktowej jest każdorazowo jej wtórny charakter. By zatem mogło dojść do niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania, obowiązek spełnienia określonego świadczenia na rzecz wierzyciela musi wynikać z niebudzącej wątpliwości podstawy prawnej lub faktycznej. Innymi słowy, odpowiedzialność odszkodowawcza dłużnika wobec wierzyciela nie zachodzi, gdy strony nie łączył uprzednio jakikolwiek stosunek prawny, którego treść kształtowałaby obowiązek spełnienia świadczenia.

#### **4.2. Niewykonanie lub nienależyte wykonanie zobowiązania jako źródło obowiązku naprawienia szkody**

Kodeks cywilny przewiduje ogólną normę statuującą odpowiedzialność odszkodowawczą dłużnika względem wierzyciela. W myśl art. 471 k.c. dłużnik obowiązany jest do naprawienia szkody wynikającej z niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania, chyba że niewykonanie lub nienależyte wykonanie zobowiązania jest następstwem okoliczności, za które nie ponosi on odpowiedzialności. Zgodnie z ugruntowanym poglądem norma art. 471 k.c. wprowadza domniemanie prawne, że niewykonanie lub nienależyte wykonanie zobowiązania jest następstwem okoliczności, za które dłużnik ponosi odpowiedzialność<sup>255</sup>. Okoliczności objętych odpowiedzialnością dłużnika nie należy utożsamiać z pojęciem winy, gdyż na gruncie reżimu kontraktowego nie stosuje się konstrukcji czystej teorii normatywnej przypisania *culpa*<sup>256</sup>. Normy statuujące odpowiedzialność odszkodowawczą dłużnika przewidują bowiem, w przypadku braku norm ustawy lub

---

<sup>255</sup> Zob. M. Gutowski [w:] *Kodeks cywilny, t. II. Komentarz. Art. 353 – 626*, M. Gutowski red., Warszawa 2022, s. 1250; W. Popiołek [w:] *Kodeks cywilny, t. II. Komentarz. Art. 450 – 1088. Przepisy wprowadzające*, K. Pietrzykowski red., Warszawa 2013, s. 42; G. Stojek [w:] *Kodeks cywilny. Komentarz, t. III. Zobowiązania. Część ogólna (art. 353 – 534)*, M. Habdas, M. Fras red., Warszawa 2018, s. 844; T. Wiśniewski [w:] *Kodeks cywilny. Komentarz, t. III. Zobowiązania. Część ogólna*, J. Gudowski red., Warszawa 2018, s. 1202.

<sup>256</sup> G. Stojek [w:] *Kodeks...*, s. 841; F. Zoll [w:] *System Prawa Prywatnego, Zobowiązania – część ogólna, t. 6*, A. Olejniczak red., Warszawa 2014, s. 1117.

postanowień umowy wskazujących na zaostrenie odpowiedzialności dłużnika, przesłankę braku należytej staranności (art. 472 k.c.). Kryterium należytej staranności należy rozstrzygać poprzez odwołanie się do art. 355 k.c. Jak wskazuje F. Zoll, pojęcia winy w rozumieniu art. 472 k.c. trzeba poszukiwać w przyczynach, które wprawdzie znajdują się poza kontrolą dłużnika, ale nie muszą spełniać daleko idącego kryterium siły wyższej, czyli zewnętrżności, nieprzewidywalności i niemożności zapobieżenia wystąpienia określonego skutku<sup>257</sup>. Niestaranność na gruncie odpowiedzialności kontraktowej rozstrzyga się bowiem wyłącznie przy zastosowaniu kryteriów zobiektywizowanych<sup>258</sup>. Odpowiedzialność dłużnika wobec wierzyciela obejmuje w konsekwencji każdą postać tej niestaranności – od najlżejszej formy (*culpa levissima*), po najcięższą (*dolus*)<sup>259</sup>.

Niekiedy odpowiedzialność dłużnika może zostać ograniczona wyłącznie do poszczególnych form winy bądź na podstawie stosownych postanowień umowy, bądź normy ustawy. Swobodę stron dotyczącą określenia umownych granic odpowiedzialności dłużnika ogranicza art. 473 §2 k.c. Norma ta stanowi, że nie można wyłączyć odpowiedzialności dłużnika za szkodę wyrządzoną wierzycielowi w przypadku winy umyślnej. Ustawa na gruncie reżimu kontraktowego ustanawia więc zasadę tzw. bezwzględnej odpowiedzialności za szkodę wyrządzoną umyślnie. Ponadto normy Kodeksu cywilnego mogą wprost ograniczać odpowiedzialność odszkodowawczą dłużnika wyłącznie do określonych form winy – w postaci winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa<sup>260</sup>. Interpretacja pojęć „wina umyślna” i „rażące niedbalstwo” wywołuje pewne spory w doktrynie<sup>261</sup>. Wydaje się jednak, że biorąc pod uwagę odrębną specyfikę norm prawa cywilnego, w tym zwłaszcza tych statuujących odpowiedzialność odszkodowawczą, odmiennosc funkcji prawa cywilnego i prawa karnego oraz różnice w siatkach pojęciowych między tymi gałęziami, za trafny należy uznać pogląd F. Zolla dotyczący autonomicznego znaczenia powyższych pojęć<sup>262</sup>. Zgodnie z przekonującym poglądem Autora winę umyślną lub rażące niedbalstwo powinno się interpretować jako przypadki działań dłużnika wobec wierzyciela nastawionych na wyrządzenie szkody<sup>263</sup>. Innymi słowy, pojęcia umyślności i rażącego niedbalstwa stanowią rodzaj klauzuli generalnej

---

<sup>257</sup> F. Zoll [w:] *System...*, s. 1117.

<sup>258</sup> F. Zoll [w:] *System...*, s. 1117.

<sup>259</sup> F. Zoll [w:] *System...*, s. 1117.

<sup>260</sup> Np. art. 777 §1 k.c.; art. 818 §1 k.c.; art. 849 §2 k.c.

<sup>261</sup> Z. Banaszczyk, P. Granecki, *O istocie należytej staranności*, Pal. 2002/ 7 – 8, s. 9; F. Zoll [w:] *System...*, s. 1117.

<sup>262</sup> F. Zoll [w:] *System...*, s. 1120.

<sup>263</sup> F. Zoll [w:] *System...*, s. 1121.

pozwalającej sądowi przyjąć odpowiedzialność odszkodowawczą dłużnika wobec wierzyciela w przypadkach, w których ze względu na szczególnie naganne zachowanie dłużnika, przypisanie odpowiedzialności za wyrządzoną szkodę jest uzasadnione względami słuszności<sup>264</sup>.

Normy prawne regulujące odpowiedzialność odszkodowawczą w reżimie kontraktowym nie przewidują żadnych szczególnych reguł dotyczących postaci szkody, której naprawienia mógłby żądać wierzyciel w przypadku ziszczenia się okoliczności objętych odpowiedzialnością dłużnika. W konsekwencji zastosowanie znajdują tu normy ogólne art. 363 k.c. Wierzyciel w przypadku doznania szkody może zatem żądać wyrównania straty poniesionej działaniem lub zaniechaniem dłużnika oraz utraconych korzyści, które by uzyskał, gdyby dłużnik zachował się w sposób zgodny z treścią zobowiązania. Kwestię niezwykle kontrowersyjną stanowi jednak dopuszczalność naprawienia szkody niemajątkowej w reżimie kontraktowym, co wymaga odrębnego omówienia.

#### **4.3. Naprawienie szkody niemajątkowej w reżimie kontraktowym**

Tradycyjny pogląd zakłada, że z uwagi na brak odpowiednika w Kodeksie cywilnym art. 242 k.z., umiejscowienie przepisów statuujących naprawienie szkody niemajątkowej w części poświęconej odpowiedzialności deliktowej oraz brzmienie art. 361 k.c., naprawienie krzywdy w reżimie *ex contractu* jest niedopuszczalne<sup>265</sup>. Niekiedy wyraża się wręcz stanowisko podające w wątpliwość jakąkolwiek celowość, zarówno w ramach postulatów *de lege lata*, jak i *de lege ferenda*, objęcia w ramach modelu niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania mechanizmów kompensaty szkody niemajątkowej<sup>266</sup>. A. Szpunar przyjmował bowiem, że dopuszczenie naprawienia krzywdy na gruncie reżimu *ex contractu* może prowadzić do nadużywania tej instytucji na obszarze prawa zobowiązań<sup>267</sup>. Argument przeciwko zasadności naprawienia szkody niemajątkowej miałyby również stanowić praktyczna trudność w racjonalnym oszacowaniu wysokości szkody doznanej przez wierzyciela<sup>268</sup>. Dodatkowy argument, w ocenie Autora, stanowi fakt, że w przeciwieństwie do reżimu deliktowego, w przypadku odpowiedzialności odszkodowawczej *ex contractu*, wierzyciel posiada możliwość zastrzeżenia w umowie zawartej z dłużnikiem kary umownej na

---

<sup>264</sup> F. Zoll [w:] *System ...*, s. 1121.

<sup>265</sup> K. Kryła – Cudna, *Zadośćuczynienie pieniężne...*, s. 62 – 63; M. Gutowski [w:] *Kodeks..., t. II*, s. 1236 - 1237; A. Mączyński, *Zadośćuczynienie pieniężne...*, s. 231; A. Szpunar, *Zadośćuczynienie...*, s. 74; w tym kierunku również wyrok SN z 14.02.2003 r., IV CKN 1768/00, LEX nr 78723.

<sup>266</sup> A. Szpunar, *Zadośćuczynienie...*, s. 75 – 76.

<sup>267</sup> A. Szpunar, *Zadośćuczynienie...*, s. 75 – 76.

<sup>268</sup> A. Szpunar, *Zadośćuczynienie...*, s. 75 – 76

okoliczność niewykonania zobowiązania, której wysokość uwzględni doznany przez wierzyciela uszczerbek niemajątkowy<sup>269</sup>.

Pomimo wątpliwości, jakie wiążą się z dopuszczalnością naprawienia szkody niemajątkowej w reżimie kontraktowym, w doktrynie prawa cywilnego podjęto próbę, *de lege lata*, wykładni norm statuujących prawo poszkodowanego do otrzymania zadośćuczynienia za doznaną krzywdę w sposób zapewniający ochronę interesów niemajątkowych wierzyciela na obszarze odpowiedzialności odszkodowawczej z tytułu niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania. Jak dotąd jednak głosy te nie zostały recypowane w orzecznictwie, które konsekwentnie przyjmuje, że w aktualnym stanie prawnym jedynym narzędziem umożliwiającym wierzycielowi naprawienie szkody niemajątkowej na obszarze odpowiedzialności kontraktowej jest kara umowna obejmująca umowne rozszerzenie zakresu kompensacji<sup>270</sup>.

Wedle pierwszego wariantu interpretacyjnego dopuszczalność kompensaty roszczeń niemajątkowych na gruncie reżimu *ex contractu* miałyby wynikać z zastosowania norm art. 445 k.c. oraz art. 448 k.c. w drodze wnioskowania *per analogiam*<sup>271</sup>. W ocenie M. Safjana zmiana, nowe brzmienie art. 448 k.c. wprowadzone nowelizacją k.c. z 1996 r., rozszerzające zakres i możliwości żądania przez poszkodowanego naprawienia krzywdy wynikającej z naruszenia jakiegokolwiek dobra osobistego, uzasadnia elastyczne stosowanie art. 448 k.c., także do odpowiedzialności kontraktowej, o ile naruszenie dobra osobistego wierzyciela nastąpiło przez zawinione niewykonanie lub nienależyte wykonanie zobowiązania<sup>272</sup>. Konsekwencją powyższego stanowiska jest ograniczenie indemnizacji szkody niemajątkowej wyłącznie do krzywdy, a więc jedynie do przypadków naruszenia dobra osobistego z uwagi na zachowanie dłużnika niezgodne z treścią zobowiązania. Prowadzi to do wniosku, że *de lege lata* na gruncie reżimu kontraktowego szkoda niemajątkowa niemająca charakteru krzywdy (np. umowy służącej wprost zaspokojeniu interesu niemajątkowego) nie podlega naprawieniu, jeśli dłużnik postępując niezgodnie z treścią zobowiązania nie naruszył przy tym jakiegokolwiek dobra osobistego wierzyciela.

---

<sup>269</sup> A. Szpunar, *Zadośćuczynienie...*, s. 75 – 76.

<sup>270</sup> Por. wyroki SN: z 6.10.2010 r., II CSK 180/10, LEX nr 970070 oraz z 17.01.2020 r., IV CSK 579/17, OSNC – ZD 2021/3, poz. 32.

<sup>271</sup> M. Ciemiński, *Odszkodowanie za szkodę...*, s. 414; J. Rezler, *Naprawienie szkody wynikłej ze spowodowania uszczerbku na ciele lub zdrowiu (według prawa cywilnego)*, Warszawa 1968, s. 32; M. Safjan, *Naprawienie krzywdy...*, s. 255; A. Stelmachowski, *Recenzja pracy Jana Rezlera „Naprawienie szkody wynikłej ze spowodowania uszczerbku na ciele lub zdrowiu (według prawa cywilnego)”*, NP 1969/ 11 – 12, s. 1751.

<sup>272</sup> M. Safjan, *Naprawienie krzywdy...*, s. 256.

Powyższe stanowisko może jednak nasuwać kilka istotnych wątpliwości. W ocenie K. Kryli – Cudnej interpretacja dopuszczająca stosowanie art. 445 k.c. i art. 448 k.c., w drodze analogii, na obszarze reżimu niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania przekreśla zwłaszcza świadomą decyzję ustawodawcy, który zamieścił te normy w części kodeksu poświęconej odpowiedzialności deliktowej, a nie w ramach norm ogólnych<sup>273</sup>. Przeciwno powyższej koncepcji dopuszczającej naprawienie szkody niemajątkowej na gruncie odpowiedzialności kontraktowej można podnieść również zarzut, że stosowanie *per analogiam* art. 445 k.c. i art. 448 k.c. zaciera różnice między odpowiedzialnością z tytułu czynu niedozwolonego a odpowiedzialnością za niewykonanie lub nienależyte wykonanie zobowiązania. Prowadzi to konsekwentnie do dyskusji nad celowością utrzymania *de lege lata* w Kodeksie cywilnym dualistycznego modelu odpowiedzialności odszkodowawczej, co w praktyce uczyniłoby art. 443 k.c. całkowicie zbędnym. Wyodrębnienie odpowiedzialności deliktowej i kontraktowej opiera się bowiem na założeniu, że roszczenia o naprawienie szkody oparte na delikcie albo niewykonaniu lub nienależytym wykonaniu zobowiązania różnią się między sobą zarówno co do zakresu, jak i źródła, z którego wynika obowiązek naprawienia szkody. Dopuszczenie stosowania norm ochrony deliktowej na obszarze reżimu kontraktowego prowadzi do wyodrębnienia całkowicie nowego elementu zobowiązania dłużnika w postaci obowiązku nienaruszania dóbr osobistych wierzyciela jako obowiązku skutecznego *inter partes*<sup>274</sup>. Obowiązek ten musiałby stać się częścią stosunku prawnego łączącego strony w sposób całkowicie niezależny od innych reguł systemowych, ponieważ z technicznoprawnego punktu widzenia niewykonanie lub nienależyte wykonanie zobowiązania stanowi całkowicie niezależny model odpowiedzialności odszkodowawczej od reżimu deliktowego. Tymczasem dobra osobiste, jako takie, są już chronione normami o charakterze *erga omnes*, zatem każdemu poszkodowanemu przysługuje uprawnienie do dochodzenia roszczeń odszkodowawczych względem podmiotu naruszającego te dobra, także w odniesieniu do żądania zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę. Źródła obowiązku naprawienia szkody nie należy poszukiwać tutaj wyłącznie w treści umowy, lecz zwłaszcza w normach prawnych funkcjonujących autonomicznie i w oderwaniu od istniejącego zobowiązania. Analizowany kierunek wykładni powodowałby, że jedynym kryterium wyodrębniającym roszczenie deliktowe od kontraktowego byłby w zasadzie rozkład ciężaru dowodu, skoro na gruncie

---

<sup>273</sup> K. Kryla – Cudna, *Zadośćuczynienie pieniężne...*, s. 78.

<sup>274</sup> Wprost zastrzega to M. Safjan, który wskazuje, że poprzez stosowanie *per analogiam* art. 445 k.c. i art. 448 k.c. nie chodzi o stworzenie roszczenia mieszanego, lecz inkorporowanie elementu naprawienia szkody niemajątkowej do reżimu kontraktowego. M. Safjan, *Naprawienie krzywdy...*, s. 256.

odpowiedzialności za niewykonanie lub nienależyte wykonanie zobowiązania chroniony by był obowiązek o charakterze powszechnym, istniejący niezależnie od łączącego strony stosunku prawnego. Nie bez znaczenia pozostaje okoliczność, że wierzyciel zawierając umowę z dłużnikiem, której niewykonanie może skutkować naruszeniem dóbr osobistych, poniekąd wyraża zgodę na potencjalne ich naruszenie, co w wielu wypadkach prowadziłoby do zwolnienia dłużnika od obowiązku naprawienia szkody z uwagi na zgodę dysponenta dobra<sup>275</sup>. Ponadto przeciwko interpretacji dopuszczającej stosowanie *per analogiam* art. 448 k.c. przemawiają różnice dotyczące rozumienia pojęcia „wina” na gruncie reżimu deliktowego (art. 415 k.c.) i kontraktowego (art. 472 k.c.). O ile bowiem w przypadku odpowiedzialności z tytułu czynów niedozwolonych przyjmuje się rozumienie winy jako zarzutu z tytułu popełnienia bezprawnego czynu (czysta teoria normatywna), o tyle w reżimie kontraktowym testu zarzucalności w ogóle się nie przeprowadza. Winę lub jej brak ustala się wyłącznie na podstawie kryteriów zobiektywizowanych poprzez odwołanie do art. 355 k.c. Prowadziłoby to do sytuacji, w której powstałaby niespójność między regulacją art. 24 k.c., który przewiduje, że naprawienie krzywdy odbywa się na zasadach określonych w Kodeksie, a więc winy w rozumieniu art. 415 k.c., do którego odsyła art. 448 k.c., a art. 472 k.c., który nie statuuje pojęcia winy w rozumieniu odpowiedzialności deliktowej.

Poza tym odpowiedzialność dłużnika za niewykonanie lub nienależyte wykonanie zobowiązania nie musi być każdorazowo oparta na zasadzie winy, ponieważ strony mogą zawsze tę odpowiedzialność zastrzyć w drodze odpowiednich postanowień umowy. Ewentualne rozszerzenie odpowiedzialności dłużnika konsekwentnie nie odniosłoby skutku w postaci „oderwania” jego odpowiedzialności za szkodę wyrządzoną naruszeniem dóbr osobistych od elementów subiektywnych<sup>276</sup>, gdyż art. 448 k.c. nie przewiduje odpowiedzialności odszkodowawczej na innej zasadzie niż wina (np. na zasadzie ryzyka). Prowadzi to konsekwentnie do sytuacji, w której szkoda majątkowa, także ta wynikająca z naruszenia dóbr osobistych, byłaby naprawiana na innych zasadach niż szkoda niemajątkowa, choć strony w umowie wyraźnie zastrzegły, że dłużnik ponosi odpowiedzialność obiektywną.

Wedle drugiego stanowiska dopuszczalność ochrony roszczeń niemajątkowych na obszarze niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania nie powinna ograniczać się wyłącznie do naruszenia dóbr osobistych, lecz szerzej obejmować również godne uwagi

---

<sup>275</sup> K. Kryła – Cudna, *Zadośćuczynienie pieniężne...*, s. 78.

<sup>276</sup> Tak wprost M. Safjan, który wskazuje, że do zastosowania art. 445 k.c. i art. 448 k.c. muszą być spełnione przesłanki odpowiedzialności za szkodę, do których odsyłają te normy. M. Safjan, *Naprawienie krzywdy...*, s. 256.

interesy niemajątkowe, których nie sposób zaklasyfikować jako dobra osobiste w rozumieniu art. 23 k.c.<sup>277</sup>. Zdaniem R. Trzaskowskiego podstawy prawnej dla możliwości kompensacji tych uszczerbków w reżimie kontraktowym należy poszukiwać w art. 56 k.c., który normuje skutki czynności prawnej<sup>278</sup>. W jego ocenie zasądzenie zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę byłoby, w świetle brzmienia art. 56 k.c., dopuszczalne wyłącznie w sytuacji, w której wierzyciel z tytułu niewykonania lub nienależytego zobowiązania przez dłużnika poniósł szkodę przekraczającą typową niedogodność towarzyszącą życiu codziennemu<sup>279</sup>. Za naprawieniem tego rodzaju uszczerbku miałyby przemawiać zasady współżycia społecznego, dopuszczające kompensatę krzywdy w przypadkach, w których dłużnik mógł z góry przewidzieć, że nieosiągnięcie przez wierzyciela spodziewanej korzyści niemajątkowej wynikającej z umowy narazi go na istotną krzywdę<sup>280</sup>. Wedle koncepcji prezentowanej przez Autora przesłanki odpowiedzialności odszkodowawczej dłużnika z tytułu szkody niemajątkowej miałyby być tożsame z przesłankami ogólnymi z art. 471 k.c.<sup>281</sup>.

Powyższy kierunek wykładni *de lege lata*, umożliwiający kompensatę krzywdy na obszarze reżimu *ex contractu*, spotkał się z krytyką. W ocenie K. Kryli – Cudnej pogląd dopuszczający naprawienie szkody niemajątkowej poprzez odwołanie do art. 56 k.c. stoi w sprzeczności z zasadą, zgodnie z którą indemnizacja szkody niemajątkowej wymaga istnienia wyraźnej podstawy prawnej<sup>282</sup>. Ponadto w ocenie Autorki konsekwencją rozszerzenia zakresu odpowiedzialności kontraktowej również na uszczerbki typu niemajątkowego, poprzez odwołanie do zasad współżycia społecznego, prowadziłyby do sytuacji, w której strony musiałyby zawierać w umowach stosowne klauzule nakazujące stosowanie art. 361 k.c. tam, gdzie ze względu na charakter zobowiązania istnieje prawdopodobieństwo wyrządzenia szkody niemajątkowej<sup>283</sup>. Rozwiązanie to *de lege lata* byłoby jednak sprzeczne z efektem zamierzonym przez ustawodawcę, który jednoznacznie przesądził, że art. 361 k.c. znajduje zastosowanie w razie braku odmiennego przepisu ustawy lub porozumienia stron<sup>284</sup>. Niemniej nie podzielając poglądu Autorki, że na gruncie Kodeksu cywilnego istnieje zasada, zgodnie z którą indemnizacja szkody niemajątkowej wymaga istnienia wyraźnej podstawy prawnej, ze względu

---

<sup>277</sup> R. Trzaskowski, *Zadośćuczynienie za krzywdę związaną z niewykonaniem lub nienależytym wykonaniem zobowiązania*, PS 2006/5, s. 33.

<sup>278</sup> R. Trzaskowski, *Zadośćuczynienie...*, s. 36.

<sup>279</sup> R. Trzaskowski, *Zadośćuczynienie...*, s. 38.

<sup>280</sup> R. Trzaskowski, *Zadośćuczynienie...*, s. 38.

<sup>281</sup> R. Trzaskowski, *Zadośćuczynienie...*, s. 39.

<sup>282</sup> K. Kryla – Cudna, *Zadośćuczynienie pieniężne...*, s. 104.

<sup>283</sup> K. Kryla – Cudna, *Zadośćuczynienie pieniężne...*, s. 105.

<sup>284</sup> K. Kryla – Cudna, *Zadośćuczynienie pieniężne...*, s. 105.

choćby na brak odpowiednika art. 157 §3 k.z., przeciwko koncepcji R. Trzaskowskiego można podnieść zarzut natury podstawowej. Artykuł 56 k.c. swym zakresem obejmuje, w mojej ocenie, skutki czynności prawnej w ścisłym tego słowa znaczeniu, a zatem na obszarze prawa umów ogranicza się do ukształtowania praw i obowiązków stron wynikających z zawartej umowy, nie przesądzając w ogóle o zakresie obowiązku naprawienia szkody. Z kolei o niewykonaniu lub nienależytym wykonaniu zobowiązania można mówić jedynie w sytuacji, gdy treść stosunku prawnego została już uformowana, a zatem znane jest zachowanie dłużnika, z którym wiąże się jego ewentualna odpowiedzialność odszkodowawcza. Ma ona zawsze charakter następczy w stosunku do treści zobowiązania. Za prezentowaną tutaj wykładnią przemawia również usytuowanie art. 56 k.c. w części ogólnej prawa cywilnego, która reguluje w sposób ogólny ramy konstrukcyjne czynności prawnej rozumianej jako czynność konwencjonalna. Kwestia skutków wynikających z naruszenia jej treści została już jednak rozstrzygnięta poprzez normy zawarte zwłaszcza w przepisach ogólnych o zobowiązaniach. Wątpliwe zatem, aby na gruncie Kodeksu cywilnego mogło dochodzić do zdublowania tych samych regulacji w dwóch różnych od siebie częściach aktu prawnego, gdyż tego zabiegu nie dałoby się pogodzić z regułą koherencji systemu prawnego i jego aksjologicznej niesprzeczności.

Mając na względzie omówione powyżej zastrzeżenia co do *de lege lata* potencjalnej możliwości naprawienia szkody niemajątkowej w reżimie kontraktowym, należy przychylić się do poglądu, że w obecnym stanie prawnym naprawienie krzywdy wynikającej z niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania jest niedopuszczalne<sup>285</sup>. Przemawia za tym zwłaszcza usytuowanie art. 445 k.c. i art. 448 k.c. w ramach reżimu deliktowego oraz brak normy kompetencyjnej uprawniającej sąd do stosowania *per analogiam* pewnych norm statuujących odpowiedzialność odszkodowawczą z tytułu czynów niedozwolonych do modelu kontraktowego<sup>286</sup>.

Niemniej niezależnie od przyjęcia kategorycznego poglądu o niedopuszczalności indemnizacji krzywdy na obszarze niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania zasadne wydaje się, aby w ramach postulatów *de lege ferenda* wypracować odpowiedni i

---

<sup>285</sup> K. Kryła – Cudna, *Zadośćuczynienie pieniężne...*, s. 62 – 63; M. Gutowski [w:] *Kodeks...*, s. 1236 - 1237; A. Mączyński, *Zadośćuczynienie pieniężne...*, s. 231; A. Szpunar, *Zadośćuczynienie...*, s. 74; w tym kierunku również wyrok SN z 14.02.2003 r., IV CKN 1768/00.

<sup>286</sup> M. Nesterowicz, *Odpowiedzialność kontraktowa i deliktowa (uwagi de lege ferenda i o stosowania prawa)*, PiP 1999/ 1, s. 23; M. Nesterowicz, *Zadośćuczynienie pieniężne ex contractu i przy zbiegu z odpowiedzialnością ex delicto*, PiP 2007/1, s. 31.

racjonalny model naprawienia uszczerbków niemajątkowych w ramach reżimu odpowiedzialności *ex delicto*<sup>287</sup>. Wynika to zwłaszcza ze zmian społecznych, jakie zaszły w postrzeganiu zadośćuczynienia pieniężnego jako istotnego środka kompensacyjnego<sup>288</sup>.

## 5. Zbieg roszczeń o naprawienie szkody w dualistycznym modelu odpowiedzialności odszkodowawczej

### 5.1. Uwagi wprowadzające

Konstrukcję zbiegu roszczeń należy rozpatrywać w kategoriach szczególnego typu zbiegu norm w systemie prawa cywilnego<sup>289</sup>. Konsekwencją tego poglądu jest przyjęcie, że roszczenie o naprawienie szkody wynikającej z niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania i roszczenie o naprawienie szkody deliktowej krzyżują się zakresowo<sup>290</sup>. Innymi słowy, poszkodowany posiada dwa, całkowicie niezależne od siebie roszczenia o naprawienie szkody oparte na odrębnych podstawach prawych – normach statuujących odpowiedzialność z tytułu czynów niedozwolonych oraz normach statuujących odpowiedzialność kontraktową. W świetle teorii zbiegu norm poszkodowanemu przysługuje również prawo do wyboru reżimu, z którego zostanie naprawiony wyrządzony uszczerbek. Roszczenia pozostające względem siebie w zbiegu różnią się między sobą zarówno co do podstawy prawnej, jak również reguł normatywnych, które statuują odpowiedzialność odszkodowawczą. Konsekwencjami zbiegu roszczeń będą istotne różnice dotyczące przesłanek odpowiedzialności odszkodowawczej, w zależności od reżimu, z którego nastąpi naprawienie szkody oraz niezależny bieg terminu przedawnienia tych roszczeń.

Od konstrukcji zbiegu roszczeń należy jednak odróżniać zbieg reżimów (podstaw) odpowiedzialności<sup>291</sup>. Jego konsekwencją jest posiadanie przez poszkodowanego wyłącznie jednego roszczenia o naprawienie szkody opartego na dwóch lub większej liczbie podstaw prawnych. O ile poszkodowanemu przysługuje prawo wyboru podstawy prawnej, z której

---

<sup>287</sup> Szerzej na temat zgłaszanych postulatów por. K. Kryła – Cudna, *Zadośćuczynienie...*, s.225 i n.; M. Nesterowicz, *Odpowiedzialność kontraktowa...*, s. 23; M. Wilczyńska, *Przyznanie zadośćuczynienia w ramach reżimu kontraktowego – wnioski de lege lata i de lege ferenda* [w:] *Wokół rekodyfikacji prawa cywilnego. Prace jubileuszowe*, P. Stec, M. Załucki red., Kraków 2015, s. 328 – 329.

<sup>288</sup> M. Wilczyńska, *Przyznanie zadośćuczynienia...*, s. 327 – 328.

<sup>289</sup> Tak m.in. Ł. Błaszczak, J. Kuźmicka – Sulikowska, *Zbieg roszczeń ex contractu i ex delicto na tle art. 443 k.c. w ujęciu materialnoprawnym i procesowym*, TPP 2013/3, s. 5; W. Czachórski, *Zbieg odpowiedzialności cywilnej według kodeksu zobowiązań*, Warszawa 1960, s. 155; A. Ohanowicz, *Zbieg norm w polskim prawie cywilnym*, Warszawa 1963, s. 13; A. Szpunar, *Zbieg roszczeń odszkodowawczych*, RPEiS 1974/1, s. 45

<sup>290</sup> Ł. Błaszczak, J. Kuźmicka – Sulikowska, *Zbieg roszczeń...*, s. 6; A. Ohanowicz, *Zbieg norm...*, s. 26; A. Szpunar, *Zbieg roszczeń...*, s. 36

<sup>291</sup> Por. A. Szpunar, *Zbieg roszczeń...*, s. 44.

nastąpi naprawienie szkody, to indemnizacja doznanego uszczerbku, podobnie jak przy zbiegu roszczeń, może nastąpić wyłącznie w ramach jednego z kolidujących ze sobą reżimów. Istotną różnicą są jednak zasady normatywne naprawienia szkody w konstrukcji zbiegu podstaw odpowiedzialności. Te bowiem pozostają wspólne dla każdego roszczenia, zwłaszcza w aspekcie biegu terminu przedawnienia. Skoro roszczenie jest jedno, to nie można przyjąć, że biegą różne, niezależne od siebie terminy przedawnienia<sup>292</sup>.

## 5.2. Zbieg roszczeń w ujęciu prawno – porównawczym

Problematyka zbiegu roszczeń o naprawienie szkody występuje również powszechnie w komparatystyce. Z perspektywy prawno – porównawczej można wyodrębnić kilka ujęć. Pierwszą grupę stanowią systemy odpowiedzialności odszkodowawczej, które jako zasadę przyjmują, że roszczenia o naprawienie szkody deliktowej i kontraktowej nie pozostają ze sobą w zbiegu. Przykładem jest tutaj system prawa francuskiego, gdzie judykatura Trybunału Kasacyjnego ukształtowała wykładnię norm k.c. aprobując, że w sytuacji zbiegu odpowiedzialności deliktowej i kontraktowej, poszkodowanemu przysługuje wyłącznie roszczenie o naprawienie szkody wynikającej z niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania (*non cummul contractuelle et delictuelle*)<sup>293</sup>. Pogląd ten uzasadnia się zasadą swobody umów i wynikającej z niej konieczności poszanowania złożonych przez strony oświadczeń, gdyż strony decydując się na związanie węzłem obligacyjnym godzą się również na możliwość wystąpienia szkody wynikającej z nienależytego wykonania zobowiązania.

Drugą grupę stanowią systemy prawne dopuszczające pełne i niczym nieskrępowane prawo poszkodowanego do wyboru korzystniejszego dla niego reżimu, z którego nastąpi naprawienie szkody w przypadku zbiegu roszczeń. Przykładem jest tutaj system prawa niemieckiego, gdzie pomimo braku wyraźnej normy w k.c., powszechnie aprobuje się możliwość wyboru roszczenia w ramach jednego z reżimów pozostających w zbiegu (*Anspruchgrundlagenkonkurrenz*)<sup>294</sup>. Przyjmuje się, że reżim odpowiedzialności *ex delicto* i *ex contractu* są od siebie całkowicie niezależne, co obciąża poszkodowanego ciężarem dowodu, po dokonaniu wyboru reżimu deliktowego, w zakresie spełnienia się przesłanek uzasadniających odpowiedzialność sprawcy szkody<sup>295</sup>. W przypadku reżimu kontraktowego system prawa niemieckiego ustanawia w §278 domniemanie winy. Niezależność reżimu

---

<sup>292</sup> A. Szpunar, *Zbieg roszczeń...*, s. 45.

<sup>293</sup> Ph. Malaurie, L. Aynes, *Droit civil. Les obligation*, Paris 1998, s. 522 – 523.

<sup>294</sup> H. Brox, W. D. Walker, *Allgemeines Schuldrecht*, München 2023, s. 28.

<sup>295</sup> H. Brox, W. D. Walker, *Allgemeines...*, s. 28.

odpowiedzialności deliktowej i kontraktowej oznacza, że niewykonanie lub nienależyte wykonanie zobowiązania samo w sobie nie stanowi, na gruncie niemieckiego k.c., czynu niedozwolonego. Do zbiegu roszczeń dochodzi zatem w sytuacji, gdy niewykonanie lub nienależyte wykonanie zobowiązania prowadzi do naruszenia praw osobowych określonych w §823 niemieckiego k.c., które są skuteczne *erga omnes*<sup>296</sup>. Jeśli jednak dłużnik swym zachowaniem nie naruszył praw osobowych podlegających ochronie na podstawie §823 ust. 1 niemieckiego k.c., wówczas nie dochodzi do zbiegu roszczeń, a naprawienie szkody nastąpi wyłącznie w ramach reżimu odpowiedzialności kontraktowej<sup>297</sup>. Niemniej na tle różnic prawno – porównawczych należy pamiętać, że od 2001 roku niemiecki k.c. dopuszcza, poprzez umiejscowienie §253 ust. 2 w części ogólnej prawa zobowiązań<sup>298</sup>, kompensatę szkody niemajątkowej w reżimie kontraktowym. Stąd konstrukcja zbiegu roszczeń nieco traci na znaczeniu, ponieważ doszło do pewnej unifikacji zakresu odpowiedzialności odszkodowawczej na obszarze prawa zobowiązań. Zatem z aktualnej perspektywy praktycznej wybór reżimu deliktowego następuje, co do zasady, w przypadku, gdy z uwagi na upływ terminów przedawnienia, reżim *ex contractu* jest dla wierzyciela mniej korzystny.

Trzecią grupę stanowią systemy odpowiedzialności odszkodowawczej, które limitują przesłankami prawo poszkodowanego do wyboru reżimu, z którego nastąpi naprawienie szkody. Przykładem jest tutaj system angielskiego *common law*, gdzie orzecznictwo dopuszcza zbieg roszczeń i nieskrępowaną możliwość wyboru reżimu przez poszkodowanego wyłącznie do przypadków, w których niewykonanie zobowiązania skutkuje powstaniem szkody na osobie lub prowadzi do naruszenia prawa własności<sup>299</sup>. W pozostałych stanach faktycznych orzecznictwo sądowe jest bardziej restrykcyjne. Izba Lordów wyrokiem *Capparo vs. Dickmann* dokonała wyraźnego ograniczenia zastosowania reżimu deliktowego dla deliktów *negligence* w przypadku, gdy strony łączył wcześniej stosunek prawny wymagający od dłużnika dochowania obowiązku staranności (*duty of care*)<sup>300</sup>. W omawianej sytuacji odpowiedzialność

---

<sup>296</sup> Por. R. van Graaff, *Concurrent Claims in Contract and Tort: A Comparative Perspective*, ERPL, v. 25, i. 4, Wolters Kluwer 2017, s. 715 - 716.

<sup>297</sup> Por. R. van Graaff, *Concurrent Claims...*, s. 716.

<sup>298</sup> W pierwotnej wersji niemieckiego k.c. §253 stanowił, że naprawienie szkody niemajątkowej (Schmerzensgeld) może odbywać się wyłącznie w przypadkach wskazanych w ustawie. Jediną normą był §847 niemieckiego k.c. umiejscowiony w części szczególnej poświęconej odpowiedzialności deliktowej. Choć obecnie utrzymano zasadę, że zadośćuczynienie pieniężne może zostać zasądzone tylko w razie wyraźnego brzmienia ustawy (§253 ust. 1 niemieckiego k.c.), to liczne przypadki dopuszczone przez ustawodawcę przewidziano już w części ogólnej prawa zobowiązań w §253 ust. 2 niemieckiego k.c. Na marginesie warto również zwrócić uwagę, że kompensata roszczeń niemajątkowych z tytułu śmierci osoby bliskiej (tzw. Schockschaden) następuje wyłącznie w ramach odpowiedzialności deliktowej - §844 ust. 3 niemieckiego k.c.

<sup>299</sup> Por. R. van Graaff, *Concurrent Claims...*, s. 723.

<sup>300</sup> Wyrok Izby Lordów *Caparo Industries Plc v Dickman* [1990] UKHL 2.

deliktowa zachodzi przy spełnieniu łącznie trzech przesłanek: uzasadniona przewidywalność wyrządzenia szkody poprzez naruszenie obowiązku staranności, strony łączy stosunek o szczególnych cechach (*proximity*), nałożenie na dłużnika obowiązku naprawienia szkody poprzez delikt wyczerpuje kryterium sprawiedliwości, uczciwości i w okolicznościach jest uzasadnione kryterium rozsądku (*fair, just, reasonable*)<sup>301</sup>.

### 5.3. Zbieg roszczeń (art. 443 Kodeksu cywilnego)

Zgodnie z art. 443 k.c. okoliczność, że działanie lub zaniechanie, z którego wynikła szkoda, stanowiło niewykonanie lub nienależyte wykonanie zobowiązania, nie wyłącza roszczenia o naprawienie szkody z tytułu czynu niedozwolonego, o ile z treści istniejącego uprzednio zobowiązania nie wynika nic innego. Oznacza to, że polski ustawodawca przewidział wyraźną normę rozstrzygającą wątpliwości co do skutków zbiegu roszczeń. Prawodawca przyjął w zasadzie swobodną konkurencję między reżimem odpowiedzialności deliktowej i kontraktowej. Stanowisko doktryny w tym aspekcie jest niemal jednolite<sup>302</sup>. Odmienny i raczej odosobniony pogląd prezentuje G. Bieniek, który uważa, że w przypadku wyrządzenia szkody deliktowej na podstawie art. 435 i art. 436 k.c. nie dochodzi w ogóle do zbiegu roszczeń, gdyż na przeszkodzie stoi art. 437 k.c. ustanawiający zakaz wyłączenia odpowiedzialności na zasadzie ryzyka wynikającej z ruchu przedsiębiorstwa lub ruchu pojazdu mechanicznego<sup>303</sup>. W ocenie Autora ustawodawca poprzez normę art. 437 k.c. ustanawia prymat odpowiedzialności deliktowej. Pogląd ten budzi wątpliwości, gdyż rezultaty wykładni literalnej i funkcjonalnej jasno wskazują, że cytowany artykuł ma zastosowanie jedynie do ograniczenia lub wyłączenia wskazanych tam przypadków odpowiedzialności odszkodowawczej na podstawie czynności prawnej – mowa bowiem o wyłączeniu „z góry”, a zatem przed wyrządzeniem szkody deliktowej. Tymczasem w sytuacji zbiegu roszczeń nie można mówić o jakimkolwiek ograniczeniu lub wyłączeniu odpowiedzialności odszkodowawczej z art. 435 k.c. o art. 436 k.c., gdyż to nie umawiające się strony przesądzają o reżimie, z którego nastąpi naprawienie szkody. To sam poszkodowany samodzielnie decyduje o korzystniejszym dla siebie reżimie indemnizacji doznanego uszczerbku.

---

<sup>301</sup> Wyrok Izby Lordów *Caparo Industries Plc v Dickman* [1990] UKHL 2.

<sup>302</sup> Zob. przykładowo T. Antoszek [w:] *Kodeks cywilny, t. II. Komentarz. Art. 353 – 626*, M. Gutowski red., Warszawa 2022, s. 937; A. Szpunar, *Zbieg roszczeń...*, 46; A. Śmieja [w:] *System*, s. 690 – 691; M. Wałachowska [w:] *Kodeks...*, s. 616.

<sup>303</sup> G. Bieniek [w:] *Kodeks cywilny. Komentarz, t. III, Zobowiązania. Część ogólna*, J. Gudowski red., Warszawa 2018, s. 983.

Strony mogą zastrzec, zgodnie z regułą z art. 443 k.c., że w razie zbiegu roszczeń naprawienie szkody odbędzie się wyłącznie w ramach jednego z reżimów – deliktowego bądź kontraktowego z poszanowaniem obowiązujących reguł systemowych. Postanowienia umowy nie mogą wyłączyć ani ograniczyć odpowiedzialności z art. 435 k.c. i art. 436 k.c. Czynność prawna prowadząca do naruszenia art. 437 k.c. jest z mocy prawa nieważna. Niemniej strony mogą odpowiedzialność zaostrzyć, gdyż normę art. 437 k.c. traktuje się jako semiimperatywną, która może zostać zmieniona na korzyść poszkodowanego<sup>304</sup>.

Polski ustawodawca w art. 443 k.c. nie dopuszcza konstruowania tzw. roszczeń mieszanych polegających na częściowym naprawieniu szkody w ramach jednego reżimu odpowiedzialności oraz częściowym na podstawie drugiego (np. naprawienie szkody majątkowej w reżimie *ex contractu* i naprawienie szkody niemajątkowej w reżimie *ex delicto*)<sup>305</sup>. W doktrynie wyrażano niegdyś stanowisko, że wybór poszkodowanego co do reżimu, z którego miałyby nastąpić naprawienie wyrządzonej szkody wiąże sąd w postępowaniu cywilnym<sup>306</sup>. Pogląd ten spotkał się z trafną krytyką<sup>307</sup>. Jeśli bowiem sąd stwierdziłby, że wskazana przez powoda podstawa prawna jest niezasadna, wówczas musiałby powództwo oddalić, chociaż materiał dowodowy umożliwiałby rozpoznanie sprawy na innej podstawie prawnej<sup>308</sup>. Ponadto związanie sądu w postępowaniu cywilnym dotyczy zakresu roszczeń powoda, a nie podstawy prawnej, z której wywodzi on swoje roszczenie, gdyż zgodnie z regułami procedury cywilnej wystarcza wskazanie w pozwie podstawy faktycznej<sup>309</sup>.

## **6. Przedawnienie roszczeń o naprawienie szkody w dualistycznym modelu odpowiedzialności odszkodowawczej**

### **6.1. Uwagi wprowadzające**

Konsekwencją przyjęcia przez polskiego prawodawcę dualistycznego modelu odpowiedzialności odszkodowawczej jest niezależność biegu terminów przedawnienia. O ile w przypadku modelu deliktowego ustawodawca wprost w art. 442<sup>1</sup> k.c. odniósł się do problematyki przedawnienia, o tyle w odniesieniu do reżimu kontraktowego brak stosownych

---

<sup>304</sup> Szerzej na ten temat por. A. Śmieja [w:] *System...*, s. 694 – 695.

<sup>305</sup> T. Antoszek [w:] *Kodeks...*, s. 942; G. Bieniek [w:] *Kodeks...*, s. 984; A. Szpunar, *Zbieg roszczeń...*, s. 44 – 45; M. Wałachowska [w:] *Kodeks...*, s. 619.

<sup>306</sup> Tak A. Szpunar, *Uwagi o zbiegu roszczeń odszkodowawczych* [w:] *Rozprawy z prawa cywilnego. Księga pamiątkowa ku czci Witolda Czachórskiego*, J. Błeszyński, J. Rajski (red.), Warszawa 1985, s. 70.

<sup>307</sup> T. Antoszek [w:] *Kodeks...*, s. 943; G. Bieniek [w:] *Kodeks...*, s. 984; Ł. Błaszczak, J. Kuźmicka – Sulikowska, *Zbieg roszczeń...*, s. 22 i n.; M. Wałachowska [w:] *Kodeks...*, s. 619.

<sup>308</sup> Ł. Błaszczak, J. Kuźmicka – Sulikowska, *Zbieg roszczeń...*, s. 22.

<sup>309</sup> Ł. Błaszczak, J. Kuźmicka – Sulikowska, *Zbieg roszczeń...*, s. 22.

norm. Tym samym naprawienie szkody wynikającej z niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania podlega ogólnym normom z art. 118 i n. k.c.

Warto również wskazać, że obecny model przedawnienia roszczeń deliktowych (art. 442<sup>1</sup> k.c.) został uformowany mocą nowelizacji Kodeksu cywilnego z 2007 roku<sup>310</sup>. Stało się to niezbędne z uwagi na stwierdzenie przez Trybunał Konstytucyjny częściowej niezgodności art. 442 k.c. z ustawą zasadniczą<sup>311</sup>. Na gruncie praktyki sądowej ugruntowało się bowiem stanowisko, zgodnie z którym 3 letni termin przedawnienia biegnie jednolicie, niezależnie od tego, czy delikt spowodował szkodę na mieniu, czy szkodę na osobie oraz, czy poszkodowany mógł w ogóle, biorąc pod uwagę charakter wyrządzonego uszczerbku, dowiedzieć się o wyrządzeniu tej szkody<sup>312</sup>. Orzecznictwo dopuszczało zatem na gruncie nieobowiązującego art. 442 k.c. przedawnienie się szkody na osobie, nim poszkodowany obiektywnie mógł poznać informację o jej wyrządzeniu. W komentowanym orzeczeniu Trybunał Konstytucyjny uznał za niezgodny z Konstytucją art. 442 k.c. w zakresie, w jakim dopuszcza on przedawnienie się roszczeń o naprawienie szkody na osobie przed ujawnieniem się uszczerbku. W uzasadnieniu podniesiono, że szkoda na osobie, jako taka, podlega z perspektywy systemowej wzmoczonej ochronie, ponieważ kodeksowe normy statuujące w sposób szczególny obowiązek jej naprawienia mają na celu ochronę interesu poszkodowanego. Tym bardziej, że skutki deliktu powodującego szkodę na osobie mogą ujawniać się po długim czasie od wystąpienia zdarzenia szkodzącego. Stąd normy prawne regulujące kwestie przedawnienia roszczeń o naprawienie szkody na osobie nie mogą prowadzić do sytuacji, w której pozbawiają poszkodowanego prawa kompensaty uszczerbków, których wystąpienia nie można było racjonalnie przewidzieć w dacie popełnienia czynu niedozwolonego. Nowelizacja k.c. z 2007 r., wprowadzająca art. 442<sup>1</sup> k.c. w obecnym brzmieniu, ustanowiła szczególną regułę intertemporalną w odniesieniu do szkody na osobie, co stanowiło realizację wyroku Trybunału Konstytucyjnego. Artykuł 442<sup>1</sup> k.c. miał również zastosowanie do roszczeń nieprzedawnionych na podstawie uchylonego art. 442 k.c.

## **6.2. Przedawnienie roszczeń o naprawienie szkody z tytułu czynu niedozwolonego**

Jak wspomniałem wcześniej, art. 442<sup>1</sup> k.c. wyczerpująco normuje przedawnienie roszczeń o naprawienie szkody wynikającej z czynu niedozwolonego. W świetle ogólnych reguł przedawnienie roszczeń deliktowych następuje, co do zasady, z upływem 3 lat od dnia, w którym poszkodowany dowiedział się albo, przy zachowaniu należytej staranności, mógł się

---

<sup>310</sup> Ustawa o zmianie ustawy – Kodeks cywilny z 16.02.2007 r. (Dz. U. nr 80, poz. 538).

<sup>311</sup> Wyrok TK z 1.09.2006 r., SK 14/05, OTK-A 2006/8, poz. 97.

<sup>312</sup> Szerzej na temat tej praktyki por. M. Wałachowska [w:] *Kodeks...*, s. 601 – 603.

dowiedzieć o szkodzie i o osobie zobowiązanej do jej naprawienia. Termin ten nie może być jednak dłuższy niż 10 lat liczonych od dnia wyrządzenia szkody (art. 442<sup>1</sup> §1 k.c.). Dodatkowo, jeśli szkoda wynikła z czynu zabronionego w rozumieniu norm Kodeksu karnego<sup>313</sup>, to przedawnienie następuje po upływie 20 lat od dnia jego popełnienia (art. 442<sup>1</sup> §2 k.c.).

Artykuł 442<sup>1</sup> k.c. w obecnym brzmieniu ustanawia również zasadę *a tempore scientiae* polegającą na szczególnym określeniu momentu zakończenia biegu terminu przedawnienia w odniesieniu do pewnych kategorii szkód (art. 442<sup>1</sup> §3 k.c.) lub ze względu na szczególny status poszkodowanego (art. 442<sup>1</sup> §4 k.c.). Zgodnie z art. 442<sup>1</sup> §3 k.c., przedawnienie roszczeń o naprawienie szkody na osobie nie może skończyć się wcześniej niż przed upływem 3 lat od dnia, w którym poszkodowany dowiedział się o szkodzie i osobie obowiązanej do jej naprawienia. Ponadto przedawnienie roszczeń osoby małoletniej o naprawienie szkody nie może skończyć się wcześniej niż z upływem dwóch lat od uzyskania przez nią pełnoletności (art. 442<sup>1</sup> §4 k.c.).

### **6.3. Przedawnienie roszczeń o naprawienie szkody z tytułu niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania**

Brak normatywnego uregulowania problematyki przedawnienia roszczeń o naprawienie szkody kontraktowej wymusza stosowanie reguł ogólnych dotyczących biegu terminu przedawnienia. Stąd też określenie początku biegu terminu przedawnienia roszczenia wymaga odniesienia do art. 120 k.c. Naprawienie szkody wynikającej z niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania należy do kategorii tzw. zobowiązań bezterminowych<sup>314</sup>. Oznacza to, że termin przedawnienia zaczyna biec od chwili, gdy uprawniony wierzyciel mógł wezwać dłużnika do spełnienia świadczenia (naprawienia szkody). Chwilą tą najczęściej pozostaje moment działania dłużnika wbrew treści zobowiązania, a więc spełnienia się przesłanek odpowiedzialności *ex delicto*. Konsekwencją przyjętego tutaj stanowiska jest dopuszczenie do sytuacji, w której roszczenie o naprawienie szkody może przedawnić się jeszcze przed ujawnieniem się szkody<sup>315</sup>.

---

<sup>313</sup> Ustawa z 6.06.1997 r. – Kodeks karny (tekst jedn. Dz.U. 2025, poz. 383); dalej „k.k.”.

<sup>314</sup> Szerzej na temat zobowiązań bezterminowych por. przykładowo M. Gutowski, *Bezskuteczność czynności prawnej*, Warszawa 2013, s. 439.

<sup>315</sup> Por. zwłaszcza E. Stawicka, *Czy termin przedawnienia roszczenia o zapłatę odszkodowania z tytułu nienależytego wykonania zobowiązania (art. 471 KC) rozpoczyna swój bieg od dnia, w którym zobowiązanie miało zostać wykonane, czy też od momentu zaistnienia szkody, czy może od daty dowiedzenia się wierzyciela o szkodzie?*, Pal. 2014/5 - 6, s. 223 – 225.

Sąd Najwyższy w uchwale z 22.11.2013 r.<sup>316</sup> rozstrzygając problem przedawnienia się szkody wynikającej z tytułu niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania przyjął, że roszczenie odszkodowawcze przysługuje wierzycielowi względem dłużnika w momencie ziszczenia się wszystkich przesłanek odpowiedzialności z art. 471 k.c. Z uwagi na praktyczne konsekwencje, niekorzystne dla wierzyciela, w ramach postulatów *de lege ferenda*, akcentuje się konieczność unormowania biegu terminów przedawnienia w sposób odrębny poprzez zakreślenie dwóch terminów - minimalnego i maksymalnego<sup>317</sup>.

---

<sup>316</sup> III CZP 72/13, OSNC – ZD 2014/2, poz. 40.

<sup>317</sup> P. Machnikowski, *Kontraktowa odpowiedzialność odszkodowawcza de lege ferenda* [w:] *Prawo kontraktów*, Z. Kuniewicz, D. Sokołowska red., Warszawa 2017, s. 290.

### **Rozdział III. Pozostałe modele naprawienia szkody**

#### **1. Monistyczny model naprawienia szkody**

Podstawowym założeniem monistycznego modelu odpowiedzialności odszkodowawczej jest wspólne uregulowanie zasad naprawienia szkody, niezależnie od charakteru obowiązku uzasadniającego powstanie tej odpowiedzialności. Innymi słowy, w modelu monistycznym nie występuje odrębny podział normatywny na odpowiedzialność deliktową i kontraktową w kontekście zasad dochodzenia roszczeń. Niezależnie zatem od źródła obowiązku naprawienia szkody (czyn niedozwolony, umowa stron) roszczenia o naprawienie szkody podlegają identycznym, wspólnym regulacjom prawnym. Dotyczy to zasad odpowiedzialności odszkodowawczej, zakresu obowiązku naprawienia szkody, czy też długości i biegu terminów przedawnienia. W tym więc obszarze wcześniej przeprowadzone analizy poświęcone dualistycznemu modelowi odpowiedzialności odszkodowawczej zachowują swoją aktualność także na gruncie reżimu monistycznego. Zmiana względem reżimu dualistycznego polega jedynie na jednolitym uregulowaniu zasad ponoszenia odpowiedzialności, niezależnie od podstawy prawnej, która tę odpowiedzialność miałaby uzasadniać.

Konsekwentnie w reżimie monistycznym między podstawami statuującymi obowiązek naprawienia szkody nie zachodzi zbieg roszczeń. Co najwyżej w rachubę może wchodzić zbieg podstaw odpowiedzialności (reżimów). Jego wyodrębnienie nie miałoby jednak uzasadnienia praktycznego z uwagi na identyczne zasady dochodzenia roszczeń. Niezależnie od podstawy prawnej naprawienia uszczerbku, którą poszkodowany wybierze, zasady indemnizacji szkody pozostają jednakowe. Model monistyczny nie generuje zatem niektórych wątpliwości interpretacyjnych pojawiających się w reżimach dualistycznych, jak np. problem dopuszczalności naprawienia szkody niemajątkowej w reżimie niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania (art. 471 k.c.).

Z perspektywy prawno – porównawczej wykorzystywanie modelu monistycznego należy do rzadkości. Wynika to z uwarunkowań historycznych, ponieważ reżim monistyczny występuje w tych krajach, gdzie kodyfikację prawa opierano na rozwiązaniach austriackich (np. niegdyś Czechosłowacja). Dawniej bowiem państwa te wchodziły w skład ówczesnego Cesarstwa Austro-węgierskiego. Stąd właśnie tradycja historyczna ukierunkowała tamtejsze ustawodawstwa do stosowania rozwiązań prawnych ukształtowanych pod rządami prawa austriackiego. Obecnie reżim monistyczny przewidują normy czeskiego i austriackiego k.c., przy czym między tymi dwoma systemami zachodzą istotne różnice dotyczące liczby klauzul

statuujących odpowiedzialność odszkodowawczą sprawcy szkody na zasadzie winy. Na gruncie austriackiego k.c. tamtejszy prawodawca ukształtował wyłącznie jedną klauzulę. Zgodnie z §1295 austriackiego k.c. każdy ma prawo żądać naprawienia szkody powstałej z winy sprawcy, bez względu na to, czy szkoda powstała w wyniku naruszenia istniejącego wcześniej zobowiązania, czy w sposób niezależny od umowy łączącej strony. Z kolei ustawodawca czeski przewidział trzy klauzule odpowiedzialności na zasadzie winy: odpowiedzialność odszkodowawczą za naruszenie dobrych obyczajów (§2909 czeskiego k.c.); odpowiedzialność odszkodowawczą za naruszenie norm ustawy (§2910 czeskiego k.c.) oraz odpowiedzialność odszkodowawczą za naruszenie zobowiązań umownych (§2913 czeskiego k.c.).

Próby sformułowania postulatu interpretacyjnego *de lege lata*, by na gruncie Kodeksu cywilnego zrekonstruować reżim monistyczny naprawienia szkody podjął się J.M. Kondek<sup>318</sup>. W konkluzjach obszernych rozważań Autora należy wskazać, że reżim monistyczny odpowiedzialności odszkodowawczej mógłby powstać w przypadku uznania niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania za szczególną postać deliktu<sup>319</sup>. W konsekwencji, zdaniem Autora, sąd posiadałby kompetencję do niezwykle elastycznego stosowania norm deliktowych, dostosowując je do realiów praktyki obrotu, co rozwiązywałoby zwłaszcza problem dopuszczalności naprawienia szkody niemajątkowej w reżimie niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania.

Powyższy pogląd nie spotkał się, jak dotąd, z szerszą dyskusją w doktrynie. Wynika to przede wszystkim z tego, że przeciwko stanowisku Autora można podnieść szereg argumentów natury systemowej wynikającej ze specyfiki norm Kodeksu cywilnego. Po pierwsze, zarówno odpowiedzialność deliktowa, jak i kontraktowa zostały przez prawodawcę uregulowane w części ogólnej prawa zobowiązań. Nie oznacza to jednak, że można stosować normy dotyczące odpowiedzialności do reżimu kontraktowego i odwrotnie w sposób całkowicie dowolny. Polski ustawodawca wyraźnie ustanowił bowiem regulacje wspólne dla tych reżimów (np. art. 361 k.c., art. 362 k.c.). W świetle tych założeń następuje fragmentaryzacja systemu odpowiedzialności odszkodowawczej polegająca na pomijaniu zasad statuujących tę odpowiedzialność oraz rozwiązań w zakresie dochodzenia roszczeń przez poszkodowanego.

---

<sup>318</sup> J. Kondek, *Jedność czy wielość reżimów odpowiedzialności odszkodowawczej w prawie polskim – przyczynek do dyskusji de lege ferenda*, [w:] *Z problematyki odpowiedzialności za szkodę*, G. Bałtruszajtis red., SI 2007/47, s. 161.

<sup>319</sup> J. Kondek, *Jedność czy wielość...*, s. 161.

Tym samym interpretacja prezentowana przez Autora prowadziłaby w istocie do prawotwórczej zmiany norm Kodeksu cywilnego z pominięciem jakichkolwiek zmian legislacyjnych. Sąd nie posiada kompetencji do całkowitej, dowolnej i niemającej oparcia w żadnej normie kompetencyjnej modyfikacji przepisów ustawy, gdyż w prawie polskim nie istnieje system precedensowy. Po drugie, co istotniejsze, pogląd Autora czyniłby całkowicie zbędnym art. 443 k.c. Skoro bowiem można stosować normy statuujące odpowiedzialność deliktową do odpowiedzialności kontraktowej, to nie istnieje potrzeba utrzymywania w obrocie prawnym konstrukcji normatywnej zbiegu roszczeń. Zakłada ona, że poszkodowanemu przysługują dwa, całkowicie odrębne od siebie roszczenia zarówno pod względem zakresu, jak i przedawnienia. Jeśli jednak odpowiedzialność kontraktowa miałaby stanowić szczególną postać deliktu, wówczas zastosowanie znajdzie zwłaszcza art. 442<sup>1</sup> §1 k.c. dotyczący biegu terminu przedawnienia roszczenia o naprawienie szkody. Poszkodowany, niezależnie zatem od dokonanego wyboru, uzyskałby kompensatę w tej samej wysokości, podlegającą identycznym zasadom dotyczącym przedawnienia roszczeń. Z perspektywy praktycznej doszłoby tym samym do „derogacji” art. 443 k.c. poprzez uznanie go za zbędnego w ramach wykładni norm prawnych. W oczywisty sposób naruszałoby to zasady prawidłowej i racjonalnej interpretacji, ponieważ w tym procesie doszłoby do uznania pewnych norm za niepotrzebne, pomimo faktu ich obowiązywania w systemie prawnym. Z tych względów *de lege lata* nie ma żadnych podstaw do zajęcia stanowiska, jakoby niewykonanie lub nienależyte wykonanie zobowiązania mogło samo przez się stanowić na gruncie aktualnych norm Kodeksu cywilnego szczególną postać czynu niedozwolonego.

## **2. Model odpowiedzialności w ramach umów gwarancyjnych**

Zagadnienie modelu odpowiedzialności gwarancyjnej na gruncie Kodeksu cywilnego stanowi przedmiot licznych kontrowersji. Dotyczą one w głównej mierze wykładni obowiązków wynikających z faktu zawarcia umów należących do typu gwarancyjnego – zwłaszcza art. 391 k.c. Rozbieżności odnoszą się także do kwalifikowania umowy o zwolnienie dłużnika od obowiązku świadczenia jako umowy typu gwarancyjnego, jak również dopuszczalności tworzenia tego typu stosunków prawnych w drodze czynności prawnej. Z uwagi na ograniczone ramy rozprawy, powyższe kwestie omówię jedynie w zakresie niezbędnym dla podjęcia rozważań ujętych w dalszych częściach pracy, a odnoszących się do zagadnień z zakresu odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika. Istota odpowiedzialności typu gwarancyjnego polega na obowiązku spełnienia świadczenia, najczęściej polegającego na naprawieniu szkody w razie zajścia zdarzenia statuującego tę

odpowiedzialność<sup>320</sup>. Szkoda jest zatem wyłącznie punktem odniesienia dla zobowiązania dłużnika (gwaranta) względem wierzyciela. Określenie odpowiedzialności gwarancyjnej mianem odpowiedzialności odszkodowawczej stanowi pewne uproszczenie, gdyż odpowiedzialnością odszkodowawczą w ścisłym tego słowa znaczeniu może nie być. Właśnie bowiem ta cecha umów gwarancyjnych stanowi przedmiot największych kontrowersji.

Rozbieżności dotyczące wykładni art. 392 k.c. sprowadzają się do kwestii, co stanowi świadczenie dłużnika zastrzeżone w umowie. Obecnie za dominujące należy uznać dwie koncepcje. Według pierwszej z nich model odpowiedzialności na gruncie art. 392 k.c., zakłada odpowiedzialność gwaranta za niewykonanie lub nienależyte wykonanie zobowiązania na zasadzie ryzyka<sup>321</sup>. W świetle tej koncepcji dłużnik ma obowiązek w ramach swego zobowiązania podjąć wszelkie działania, żeby wierzyciel kontrahenta nie zażądał spełnienia świadczenia. Obowiązek naprawienia szkody stanowi zatem świadczenie *ex contractu* – jest ono zachowaniem wynikającym z zawartej między stronami umowy. Świadczenie polegające na obowiązku naprawienia szkody ma więc charakter wtórny względem zobowiązania polegającego na zapobieżeniu przez dłużnika żądania spełnienia świadczenia od jego wierzyciela.

Według drugiej koncepcji, którą należy uznać za trafniejszą, dłużnik w ramach umowy z art. 392 k.c. udziela wyłącznie przyrzeczenia, że osoba trzecia nie zażąda od wierzyciela gwaranta spełnienia świadczenia<sup>322</sup>. W ramach tej interpretacji gwarant nie ma obowiązku podejmowania jakichkolwiek czynności w zakresie zapobieżenia żądania przez wierzyciela swojego gwaranta obowiązku spełnienia świadczenia. W ten sposób zobowiązanie do naprawienia szkody nie stanowi świadczenia odszkodowawczego w ramach reżimu *ex contractu*, lecz samodzielne zobowiązanie gwaranta, jakie przyjął na siebie na podstawie umowy.

Pewną kontrowersję stanowi kwestia, czy strony mogą kształtować dowolnie obowiązki gwarancyjne, czy też granicę swobody umów gwarancyjnych z udziałem osób trzecich

---

<sup>320</sup> Por. M. Kaliński, *Szkoda na mieniu...*, 48; A. Szlęzak, *Polemicznie o umowie o zwolnienie dłużnika z obowiązku świadczenia – na marginesie artykułu dr hab. Magdaleny Wilejczyk* [w:] *Prawo Kontraktów*, Z. Kuniewicz, D. Sokołowska (red.), Warszawa 2017, s. 455.

<sup>321</sup> P. Drapała [w:] *System Prawa Prywatnego, t. 5, Prawo zobowiązań – część ogólna*. E. Łętowska (red.), Warszawa 2013, s. 1005 i n.; P. Drapała, *Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z 15.02.2007 r., II CSK 372/06*, OSP 2009/3, poz. 36.

<sup>322</sup> P. Machnikowski, *Umowa o zwolnienie poręczyciela z obowiązku spełnienia świadczenia*, MoPr 2008/9, s. 496; A. Szlęzak, *Polemicznie o umowie...*, s. 454; A. Szlęzak, *Kilka uwag o umowach gwarancyjnych – na marginesie wyroku Sądu Najwyższego*, PS 2015/7 – 8, s. 7 i n.

wyznacza art. 391 k.c. Tę drugą koncepcję, jak się wydaje przyjął Sąd Najwyższy w wyroku z 9.10.2014 r.<sup>323</sup>. Stanowisko to poddano jednak przekonującej krytyce, gdyż godzi ono w sposób nieuzasadniony w swobodę obrotu prawnego<sup>324</sup>. Przyjęcie restrykcyjnej wykładni oznaczałoby, że zawieranie i formowanie stosunków o charakterze gwarancyjnym byłoby dopuszczalne wyłącznie w modelu stworzonym przez prawodawcę i żadnym innym<sup>325</sup>.

### 3. Model gwarancyjno – repartycyjny

W doktrynie podkreśla się odrębność odpowiedzialności gwarancyjno – repartycyjnej od odpowiedzialności z tytułu czynów niedozwolonych i odpowiedzialności kontraktowej. Świadczenie dłużnika ma w omawianym przypadku charakter pierwotny, ponieważ ziszcza się w przypadkach wskazanych w prawie i ciąży na podmiocie, który nie ponosiłby odpowiedzialności deliktowej<sup>326</sup>. Jak trafnie wskazuje B. Lewaszkiewicz – Petrykowska, odrębność modelu gwarancyjno – repartycyjnego wynika z samoistnego obowiązku naprawienia szkody, ponieważ ani elementy subiektywne przy odpowiedzialności na zasadzie winy, ani jakiegokolwiek inne powiązanie między faktem wyrządzenia szkody a normą uzasadniającą odpowiedzialność sprawcy szkody na zasadzie ryzyka, nie odgrywają tutaj żadnej roli<sup>327</sup>.

Z modelem gwarancyjno – repartycyjnym mamy również do czynienia w przypadku uszczerbków naprawianych w ramach systemu ubezpieczeń społecznych<sup>328</sup>. W omawianej sytuacji swą aktualność zachowują niemal wszystkie argumenty odnoszące się do świadczenia ubezpieczyciela. Świadczenie zakładu ubezpieczeń ma tutaj bowiem charakter pierwotny względem jakiegokolwiek świadczenia podmiotu zobowiązanego do naprawienia szkody. Tym samym zakład ubezpieczeń kompensuje uszczerbki wyrządzone uprawnionemu do otrzymania świadczenia w ustalonej wysokości w przypadku zajścia zdarzenia uzasadniającego otrzymanie tego świadczenia (np. wypadek przy pracy). Różnica między systemem ubezpieczeń a ubezpieczeniami społecznymi dotyczy źródła środków pieniężnych, z których następuje kompensata roszczeń. W przypadku reżimu ubezpieczeń społecznych źródłem tym są daniny publiczne – określone składki na ubezpieczenie społeczne.

---

<sup>323</sup> IV CSK 29/14, LEX nr 1544570.

<sup>324</sup> A. Szlęzak, *Polemicznie o umowie...*, s. 456; A. Szlęzak, *Kilka uwag...*, s. 9.

<sup>325</sup> A. Szlęzak, *Polemicznie o umowie...*, s. 460.

<sup>326</sup> W. Warkało, *Odpowiedzialność odszkodowawcza...*, s. 66 – 74.

<sup>327</sup> B. Lewaszkiewicz – Petrykowska, *Odpowiedzialność na zasadzie ryzyka a ubezpieczenie*, SPE 1968/1, s. 76.

<sup>328</sup> A. Szpunar, *Perspektywy dalszego rozwoju odpowiedzialności cywilnej*, PiP 1979/ 8 - 9, s. 56.



## **Część II. Modele odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika – uwagi *de lege lata***

### **Modele odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika uwagi *de lege lata* – wprowadzenie**

W części drugiej dysertacji podjęto próbę wykazania, że obowiązujący model odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika nie został uregulowany przepisami prawa pracy w sposób wyczerpujący. Należałoby raczej stwierdzić, że regulacja ta jest fragmentaryczna. Nie sposób odnaleźć tutaj spójność między poszczególnymi przepisami, co wynika z kilku zasadniczych względów.

Przepisy kształtujące odpowiedzialność odszkodowawczą pracodawcy wobec pracownika zostały rozproszone po wielu jednostkach systematycznych Kodeksu pracy<sup>329</sup>. Wątpliwości potęguje również fakt, że ustawodawca w cytowanym akcie prawnym posługuje się pojęciem „odszkodowanie” także do określenia świadczeń, które nie mają cech świadczeń odszkodowawczych (np. art. 101<sup>2</sup> §3 k.p.). Stanowią bowiem przykłady rekompensat, względnie świadczeń gwarancyjnych uzyskiwanych na mocy umowy stron lub ustawy. W wybranych sytuacjach pracodawca ustanawia jedynie normy ramowe, których treść musi zostać rozwinięta w drodze procesu stosowania prawa (np. art. 11<sup>1</sup> k.p.). Oznacza to konieczność uzupełniającego wykorzystania przepisów Kodeksu cywilnego poprzez art. 300 k.p. Rekonstrukcja modeli odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika nie jest więc tylko pochodną obowiązujących norm Kodeksu pracy i praktyki stosowania prawa. Rozstrzygnięcie o całości przesłanek kształtujących odpowiedzialność odszkodowawczą pracodawcy wobec pracownika wymaga również w znacznej części odpowiedniego stosowania przepisów Kodeksu cywilnego (art. 300 k.p.).

W przeciwieństwie zatem do omówionego wcześniej dualistycznego modelu odpowiedzialności odszkodowawczej w prawie cywilnym, Kodeks pracy nie reguluje kompleksowo odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika nawet w zakresie samego reżimu naprawienia szkody. Ponadto niektóre z omawianych modeli (np. model odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy względem pracowników – sygnalistów) zostały uregulowane w odrębnych od Kodeksu pracy aktach prawnych<sup>330</sup>. Ustawodawca całościowo unormował jedynie kwestie związane z odpowiedzialnością

---

<sup>329</sup> Ustawa z 26.06.1974 r. – Kodeks pracy, (tekst jedn. Dz.U. 2025, poz. 277 ze zm.); dalej „k.p.”.

<sup>330</sup> Kwestie te zostaną rozwinięte w tej części w rozdziale III oraz rozdziale IV pkt 5. Zob. art. 12 i art. 14 ustawy z 14.06.2024 r. – o ochronie sygnalistów (tekst jedn. Dz.U. 2024, poz. 928); dalej u.o.s.

odszkodowawczą pracownika wobec pracodawcy (art. 114 k.p. – 127 k.p.). Tymczasem kolejne nowelizacje obejmujące odpowiedzialność pracodawcy za szkodę wyrządzoną pracownikowi wyłącznie komplikują analizowaną materię, nie prowadząc do rozstrzygnięcia wątpliwości. Przepisy te nie przewidują przejrzystych rozwiązań prawnych, choćby dla samych stron stosunku pracy, co utrudnia wykładnię norm i wywołuje kontrowersje w praktyce stosowania prawa. W tym aspekcie trudno wskazać jakąś spójną i wiodącą koncepcję ze strony polskiego prawodawcy.

Konsekwencją rozdrobnienia odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika jest powstanie *sui generis* dualizmu podstaw prawnych statuujących tę odpowiedzialność w określonych obszarach. Część roszczeń będzie miała swoją podstawę w przepisach Kodeksu pracy, pozostałe zaś zostaną oparte na przepisach Kodeksu cywilnego, choć tutaj właściwość do orzekania o wysokości świadczeń odszkodowawczych zachowuje sąd pracy. Zasygnalizowane rozproszenie podstaw i źródeł odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika może budzić wątpliwości co do racjonalności zamierzeń prawodawcy. Brak całościowego i kompleksowego uregulowania, przy spodziewanej dalszej inflacji podstaw odpowiedzialności odszkodowawczej w przyszłości, może uzasadniać najdalej idący zarzut przypadkowości poszczególnych modeli odpowiedzialności odszkodowawczej i braku spójności uchwalonych rozwiązań. Ciężar nadania normom prawnym odpowiednich ram i znalezienie prawidłowego *ratio legis* został obecnie niemal w całości przerzucony na proces stosowania prawa. Orzecznictwo podejmuje próbę rekonstruowania poszczególnych modeli odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika nie tylko na podstawie obowiązujących przepisów Kodeksu pracy, ale również poprzez posiłkowanie się normami Kodeksu cywilnego. Nie jest to jednak w mojej ocenie stan optymalny, gdyż warunkuje on niespójności między poszczególnymi modelami, utrudniając stosowanie tych przepisów w praktyce.

W dysertacji podejmuję również próbę rekonstrukcji poszczególnych modeli odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika oraz usystematyzowania przesłanek ponoszenia obowiązku naprawienia szkody. Jest to bowiem konsekwencja rozdrobnienia źródeł i podstaw odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika. Rozważania te będą więc dotyczyć rozstrzygnięcia zakresu obowiązku naprawienia szkody. W przeciwieństwie bowiem do art. 361 k.c., Kodeks pracy nie normuje, czy odpowiedzialność pracodawcy obejmuje naprawienie szkody w pełnej wysokości, czy też zostaje ograniczona do jakiejś szczególnej postaci szkody majątkowej bądź wyłącznie do

odszkodowania ryczałtowego. W toku rozważań warto również zastanowić się nad reżimem, z którego ma nastąpić naprawienie szkody. Wątpliwość budzi tutaj przydatność posługiwania się na gruncie prawa pracy dualistycznym reżimem odpowiedzialności odszkodowawczej. Trudno także znaleźć argumenty na korzyść różnicowania zakresu znaczenia pojęć, takich jak „szkoda”, „odszkodowanie”, czy „zadośćuczynienie pieniężne za doznaną krzywdę” w zależności od modelu odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika, w ramach którego terminy te występują. Wydaje się zatem, że rozumienie szkody w systemie prawa pracy nie powinno cechować się odmiennością względem interpretacji prezentowanych w ramach systemu prawa cywilnego.

## **Rozdział I. Model odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika z tytułu wadliwego rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę**

### **1. Uwagi wprowadzające**

W przeciwieństwie do modelu prawa cywilnego, prawo pracy posiada odmienną specyfikę i aksjologię, która w istotny sposób wpływa na tworzenie przez prawodawcę norm prawnych. Priorytetem jest tutaj bowiem ochrona pracownika i wprowadzenie modelu ułatwiającego dochodzenie roszczeń odszkodowawczych. Znajduje to odzwierciedlenie zwłaszcza na gruncie modelu odpowiedzialności prawodawcy z tytułu wadliwego rozwiązania umowy o pracę. Zasadniczo pracownik, w związku z bezprawnym rozwiązaniem umowy o pracę, nabywa kilka alternatywnych względem siebie roszczeń uzależnionych od tego, czy wadliwe rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło z zachowaniem okresu wypowiedzenia (art 45 k.p.), czy ze skutkiem natychmiastowym (art. 56 k.p.). Pracownik w przypadku wadliwego wypowiedzenia umowy o pracę może żądać: orzeczenia bezskuteczności wypowiedzenia, przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach, jeśli upłynął okres wypowiedzenia lub odszkodowania (art. 45 k.p.). Z kolei w przypadku wadliwego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia ustawodawca ogranicza potencjalne roszczenia pracownika do odszkodowania lub przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach<sup>331</sup>. W tym miejscu pomijam szczególny reżim przewidziany w art. 60 k.p. dotyczący wadliwego rozwiązania umowy o pracę w okresie wypowiedzenia, ponieważ zostanie on odrębnie omówiony w pkt. 5 niniejszego rozdziału.

Nie wszystkie roszczenia, które przysługują pracownikowi z tytułu wadliwego rozwiązania umowy o pracę mogą być jednak uznane za roszczenia mające charakter odszkodowawczy<sup>332</sup>. Immanentną cechą każdej odpowiedzialności odszkodowawczej jest bowiem wystąpienie uszczerbku w majątku danej osoby wywołanego określonym zdarzeniem szkodzącym. Tymczasem normy art. 45 k.p. oraz 56 k.p. ujmują roszczenia pracownika w sposób alternatywny. Pracownik może żądać odszkodowania bądź przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach, względnie uznania wypowiedzenia za bezskuteczne, jeśli umowa o pracę została wadliwie rozwiązana za wypowiedzeniem. Okoliczność ta oznacza, że

---

<sup>331</sup> Szerzej na temat roszczeń przysługujących pracownikowi w związku z wadliwym rozwiązaniem umowy o pracę zob. m.in. K. Bartos, *Roszczenia pracowników i uzupełniająca odpowiedzialność cywilna pracodawcy w świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego*, Temidium 2014/3, s. 57 i n.; B. Cudowski, *Roszczenia z tytułu bezprawnego wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony*, PiZS 2011/6, s. 18 i n.; P. Wąż, *Prawne konsekwencje wadliwego rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę*, MoPrPr 2007/11, s. 569 i n.

<sup>332</sup> W podobnym tonie, jak się wydaje, A. Rycak, który wprowadza rozróżnienie na roszczenia o charakterze restytucyjnym i odszkodowawczym w związku z wadliwym rozwiązaniem umowy o pracę. Por. A. Rycak, *Roszczenia restytucyjne czy odszkodowawcze w związku z nieuzasadnionym lub niezgodnym z prawem rozwiązaniem umowy o pracę* [w:] *Ochrona trwałości stosunku pracy w społecznej gospodarce rynkowej*, Warszawa 2010, s. 277.

odszkodowanie może zostać zasądzone, co do zasady, w przypadku rezygnacji przez pracownika z pozostałych roszczeń zmierzających do utrzymania dotychczasowego stosunku pracy. Zgodnie bowiem z brzmieniem art. 45 §2 k.p. to pracownik decyduje o wyborze konkretnego roszczenia. Sąd pracy może jednak nie uwzględnić roszczenia o przywrócenie do pracy lub uznania wypowiedzenia za bezskuteczne, jeśli byłoby to niemożliwe lub niecelowe.

Roszczenia w postaci uznania wypowiedzenia za bezskuteczne oraz przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach nie mają charakteru odszkodowawczego z kilku względów. Przede wszystkim stanowią one roszczenia o charakterze restytucyjnym, ponieważ zasadniczo zmierzają one do przywrócenia sytuacji faktycznej, w jakiej znalazłby się pracownik, gdyby umowa o pracę nie została wadliwie rozwiązana. Okoliczność, czy w związku z wadliwym rozwiązaniem umowy o pracę powstała jakaś szkoda, nie odgrywa dla zastosowania tych środków prawnych żadnego znaczenia. Powyższe roszczenia nie mogą zostać uznane za restytucję naturalną w rozumieniu art. 363 §1 k.c., ponieważ art. 45 i 56 k.p. wyłączają prawo do żądania przez pracownika odszkodowania, ale jedynie na gruncie kodeksu pracy. Nie jest jednak przesądzone, czy pracownik, z uwagi na wadliwe rozwiązanie umowy o pracę, nie mógłby żądać odszkodowania opartego na normach kodeksu cywilnego (szerzej kwestia ta zostanie omówiona w pkt 3 i 4 niniejszego rozdziału). Restytucja naturalna z kolei wyłącza jakiegokolwiek roszczenia poszkodowanego względem sprawcy szkody, niezależnie od ich źródła (odpowiedzialność deliktowa, kontraktowa) i rodzaju (szkoda na mieniu, szkoda na osobie). Z tych względów roszczenia pracownika obejmujące uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne oraz przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach należy uznać za roszczenia *sui generis* na gruncie prawa pracy, które nie pełnią funkcji odszkodowawczej, gdyż nie zmierzają do naprawienia uszczerbku wyrządzonego pracownikowi wadliwym rozwiązaniem umowy o pracę. Pełnią one jednak istotną funkcję restytucyjną polegającą na przywróceniu sytuacji prawnej i faktycznej pracownika, w jakiej znalazłby się on, gdyby nie doszło do wadliwego rozwiązania umowy o pracę.

Powyższe wnioski zdaje się potwierdzać również orzecznictwo Sądu Najwyższego<sup>333</sup>. Przyjmuje się bowiem, że wniesienie przez pracownika odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę nie jest koniecznym warunkiem do uzyskania przez niego odszkodowań z innych tytułów prawnych, zwłaszcza w przypadku dyskryminującej przyczyny wypowiedzenia lub

---

<sup>333</sup> Por. zwłaszcza wyrok SN z 24.08.2023 r., III PSKP 21/22, LEX nr 3722497, gdzie stwierdzono, że roszczenie o przywrócenie do pracy, a nawet roszczenie o odszkodowanie (szkoda majątkowa) nie jest jakościowo tożsame z żądaniem zadośćuczynienia z tytułu naruszenia dóbr osobistych.

dyskryminującej przyczyny wyboru pracownika do zwolnienia z pracy<sup>334</sup>. Interpretacja SN prowadzi zatem do wniosku, że sam fakt wniesienia przez pracownika środków restytucyjnych zmierzających do zachowania stosunku pracy lub jego przywrócenia nie pozbawia prawa pracownika żądającego uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy do uzyskania świadczeń odszkodowawczych z innych tytułów niż te określone w art. 45 i 56 k.p. Ponadto judykatura SN nie dopuszcza zmiany charakteru roszczenia bez zgody pracodawcy, jeśli oświadczenie pracownika o wyborze jednego z roszczeń alternatywnych doszło do pracodawcy<sup>335</sup>. Pracownik zatem, który dokonał już wyboru odszkodowania w związku z wadliwym rozwiązaniem umowy o pracę nie może już skutecznie dochodzić przywrócenia do pracy, jeśli pracodawca nie wyraził zgody na modyfikację roszczenia.

Wątpliwe jest również nadanie charakteru odszkodowawczego świadczeniu z art. 47 k.p. oraz 57 k.p., pomimo poglądów wyrażanych niekiedy w doktrynie prawa pracy przyjmujących, że wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy ma charakter odszkodowawczy<sup>336</sup>. Jak uzasadnia T. Liszcz, świadczenie, o którym mowa w art. 47 k.p. nie stanowi wynagrodzenia, ponieważ praca nie była wykonywana z uwagi na ustanie stosunku pracy. Z tych względów sporne wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy należałoby interpretować jako formę odszkodowania lub zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę<sup>337</sup>. Za odszkodowawczym charakterem wynagrodzenia z tytułu przywrócenia do pracy opowiada się również Sąd Najwyższy. Niemniej jednak judykatura zdaje się interpretować art. 47 k.p. w kierunku *sui generis* świadczenia odszkodowawczego, które w założeniach ma kompensować utracone wynagrodzenie za pracę na skutek wadliwego rozwiązania stosunku pracy<sup>338</sup>. Zbliżone poglądy są reprezentowane na gruncie analogicznej regulacji przewidzianej w art. 56 k.p.<sup>339</sup>.

---

<sup>334</sup> Wyrok SN z 18.02.2014 r., III PK 62/13, OSNP 2015/5, poz. 61; uchwała SN(7) z 28.09.2016 r., III PZP 3/16, OSNP 2017/3, poz. 27.

<sup>335</sup> Wyrok SN z 8.12.2016 r., II PK 264/15, LEX nr 2188629.

<sup>336</sup> Zob. np.: M. Barzycka – Banaszczyk, *Odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy*, Warszawa 2017, s. 132 – 133; M. Kozak – Maśnicka, Wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy w razie rozwiązania umowy o pracę, PiZS 2021/5, s. 38; T. Liszcz, *Odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy wobec pracownika – cz. I*, PiZS 2008/12, s. 7; Ł. Pisarczyk, *Naprawienie szkody poniesionej przez pracownika wskutek wadliwego rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę* [w:] *Prawo pracy a bezrobocie*, L. Florek red., Warszawa 2003, s. 194.

<sup>337</sup> T. Liszcz, *Odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy...*, cz. I, s. 7.

<sup>338</sup> Por. wyroki SN: z 17.11.1998 r., I PKN 443/98, OSNAPiUS 2000/1, poz. 12; z 19.07.2005 r., II PK 389/04, OSNAPiUS 2006/11 – 12, poz. 174.

<sup>339</sup> Tak wyrok TK z 22.05.2013 r., P 46/11, OTK – A 2013/4, poz. 42; M. Barzycka – Banaszczyk, *Odpowiedzialność odszkodowawcza...*, s. 182.

W mojej ocenie pogląd przyjmujący odszkodowawczy charakter świadczenia z art. 47 k.p. oraz 56 k.p. jest wysoce dyskusyjny. Wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy nie spełnia cech świadczenia odszkodowawczego ani w odniesieniu do zaspokojenia pracowniczych roszczeń majątkowych, ani tym bardziej niemajątkowych. Przede wszystkim szkoda stanowi zjawisko o charakterze obiektywnym, istniejącym już w chwili wystąpienia zdarzenia szkodzącego. Co najwyżej niekiedy w przypadku roszczeń odszkodowawczych pojawia się kwestia późniejszego ujawnienia się uszczerbku w stosunku do zaistniałego już zdarzenia szkodzącego. Świadczenie kompensacyjne zmierzające do naprawienia szkody niweluje jednak pewien stan w majątku lub dobrach niemajątkowych istniejący w momencie powstania zdarzenia warunkującego obowiązek odszkodowawczy. Tymczasem świadczenia z art. 47 k.p. oraz 56 k.p. nie są w żaden sposób materialnie związane ze zdarzeniem szkodzącym (bezprawnym rozwiązaniem stosunku pracy). Pracownik nabywa prawo do żądania wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy nie tylko po uzyskaniu konstytutywnego wyroku przywracającego do pracy, lecz co istotniejsze, zgłoszenia gotowości do świadczenia pracy – art. 48 k.p. oraz faktycznego jej podjęcia po przywróceniu<sup>340</sup>. Gdyby więc posłużyć się terminologią odpowiedzialności odszkodowawczej, to zdarzenie szkodzące warunkujące powstanie obowiązku odszkodowawczego z art. 47 k.p. i art. 57 k.p. wystąpiłoby w momencie faktycznego podjęcia pracy przez pracownika po przywróceniu do pracy. Konstrukcja cytowanych przepisów jednoznacznie przesądza, że okoliczności wskazane powyżej nie warunkują prawa do dochodzenia roszczenia o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, lecz to roszczenie kształtują. Stąd uzyskane świadczenie nie mogłoby zatem naprawić szkody powstałej między okresem wadliwego rozwiązania umowy o pracę a faktycznym podjęciem pracy po prawomocnym przywróceniu do pracy.

Argument przeciwko odszkodowawczej naturze powyższych świadczeń stanowi również fakt, że w art. 47 k.p. i art. 57 k.p. wysokość świadczenia jest limitowana przesłanką podmiotową. Innymi słowy, wysokość „odszkodowania” pracodawca uzależnia od tego, czy poszkodowanym byłby pracownik należący do grupy tzw. pracowników szczególnie chronionych. W tym przypadku pracownikowi przysługuje żądanie wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy. Jeśli zatem przyjąć odszkodowawczy charakter świadczenia z art. 47 k.p. (analogicznie art. 57 k.p.)<sup>341</sup>, wówczas pojawiłaby się kwestia zgodności tej normy z art.

---

<sup>340</sup> M. Barzycka – Banaszczyk, *Odpowiedzialność odszkodowawcza...*, s. 134.

<sup>341</sup> TK uznał za zgodne z Konstytucją rozwiązanie, w myśl którego ryczałtowy charakter odszkodowania nie przekreśla funkcji kompensacyjnej. Por. wyrok TK z 22.05.2013 r., P 46/11. Nie była jednak przedmiotem oceny zgodność tego przepisu w kontekście kwestii szczególnych, np. odnoszących się do szkody na osobie.

32 Konstytucji w kontekście zasady równości. Poszkodowany, pomimo faktu poniesienia identycznej szkody, nie otrzymałby świadczenia kompensacyjnego, jeśli nie mieściłby się w grupie pracowników szczególnie chronionych. Niekonstytucyjność tego rodzaju różnicowania byłaby wręcz oczywista w odniesieniu do krzywdy - szkody na osobie<sup>342</sup>.

Przeciwko odszkodowawczemu charakterowi świadczenia z art. 47 k.p. i art. 56 k.p. przemawiają również kryteria, które są stosowane do ustalenia wysokości wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. Wynagrodzenie to bowiem powinno odpowiadać wysokości wynagrodzenia za pracę, jaką powinien otrzymać pracownik w czasie, gdyby pracę świadczył<sup>343</sup>. Za dopuszczalne Sąd Najwyższy uznaje odwołanie się do stawki wynagrodzenia minimalnego<sup>344</sup>. Okres, za który przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie jest jednak uzależniony od czasu trwania ochrony szczególnej przed wypowiedzeniem<sup>345</sup>. Oznacza to, że świadczenie kompensuje jedynie okres pozostawania pracownika w gotowości do świadczenia pracy, której pracownik nie świadczył z uwagi na wadliwe rozwiązanie z nim umowy o pracę. Ponadto w orzecznictwie dominuje pogląd, że z okresu pozostawania bez pracy, za który przysługuje pracownikowi wynagrodzenie na mocy art. 47 i 57 k.p., należy odliczyć okresy niezdolności do pracy, czyli okresy pobierania świadczeń z ubezpieczenia społecznego, co jest nie do pogodzenia z odszkodowawczym charakterem tego świadczenia<sup>346</sup>.

Z uwagi na wyżej wskazane argumenty moim zdaniem trafny jest pogląd uformowany w orzecznictwie Trybunału Konstytucyjnego odmawiający nadania świadczeniu z art. 47 k.p. waloru odszkodowawczego. Argumentację tam ujętą można z powodzeniem zastosować również do oceny charakteru świadczenia z art. 57 k.p. Przyjmuje się bowiem, że zawarte w art. 47 k.p. świadczenie sprowadza się do konieczności zapłaty należnego wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w sytuacji, w której zrealizowane zostało żądanie restytucyjne pracownika - przywrócenie do pracy, co uzupełnia podstawowe roszczenia restytucyjne<sup>347</sup>. Wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy ma charakter gwarancyjny, co koresponduje z limitowaniem wysokości świadczenia w stosunku do pracowników innych niż pracownicy należący do grupy szczególnie chronionych. *Ratio legis* brzmienia art. 47 k.p. sprowadza się

---

<sup>342</sup> W orzecznictwie TK przyjmuje się, że szkoda na osobie podlega wzmocnionej ochronie, ponieważ normy ją statuujące mają na celu ochronę poszkodowanego. Por. wyrok TK z 1.09.2006 r., SK 14/05.

<sup>343</sup> M. Barzycka – Banaszczyk, *Odpowiedzialność odszkodowawcza...*, s. 134.

<sup>344</sup> Wyrok SN z 21.04.2015 r., II PK 151/14, LEX nr 1713020.

<sup>345</sup> Postanowienie SN z 16.12.2014 r., I PZP 6/14, OSNP 2016/7, poz. 87.

<sup>346</sup> Trafnie zwraca na to uwagę M. Kozak – Maśnicka, *Wynagrodzenie...*, s. 41.

<sup>347</sup> Por. postanowienia TK: z 6.03.2012 r., SK 3/09, OTK ZU 3/A/2012, poz. 23 oraz z 24.09.2014 r., Ts 90/13, OTK-B 2014/5, poz. 420.

zatem nie do naprawienia szkody, jakiej doznał pracownik z tytułu wadliwego rozwiązania umowy o pracę, lecz do zapewnienia pracownikom minimum egzystencjalnego, z uwagi na charakter i funkcje wynagrodzenia za pracę<sup>348</sup>. W tym kontekście różnicowanie dopuszczalnych poziomów wysokości świadczenia w oparciu o kryterium podmiotowe pracownika ma uzasadnienie w tym, że pracownicy szczególnie chronieni, ze względu na ich aktualny stan faktyczny i prawny, mają zwiększone potrzeby egzystencjalne lub ochronie podlega pełniona przez nich funkcja (np. w odniesieniu do działaczy związków zawodowych)<sup>349</sup>.

Z przyczyn wskazanych powyżej jedynym środkiem w Kodeksie pracy prowadzącym do naprawienia szkody doznanej przez pracownika wadliwym rozwiązaniem umowy o pracę jest odszkodowanie. Prawo pracownika do otrzymania odszkodowania z tytułu wadliwego rozwiązania umowy o pracę zostało przewidziane przez pracodawcę w kilku normach prawnych. Przede wszystkim należy zwrócić uwagę na art. 47<sup>1</sup> k.p. i art. 58 k.p., które to normują odszkodowanie należne pracownikowi z tytułu wadliwego rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem (art. 47<sup>1</sup> k.p.) oraz bez wypowiedzenia (art. 58 k.p.). Z kolei szczególnie reżim odpowiedzialności pracodawcy za wadliwe rozwiązanie umowy o pracę normuje art. 60 k.p.

## **2. Reżim naprawienia szkody z tytułu wadliwego rozwiązania przez pracodawcę umowę o pracę**

Kwestie związane z reżimem odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy z tytułu wadliwego rozwiązania umowy o pracę przedstawiają się identycznie, niezależnie od tego, czy rozważania dotyczą wadliwego rozwiązania umowy o pracę w trybie za wypowiedzeniem, czy bez wypowiedzenia. Dotyczy to zwłaszcza okoliczności, czy naprawienie całej szkody doznanej przez pracownika następuje tutaj w reżimie odpowiedzialności z tytułu czynu niedozwolonego, czy też niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania. W omawianej materii prezentowane są rozbieżne stanowiska w doktrynie i judykaturze.

---

<sup>348</sup> Okoliczność ta wskazuje na gwarancyjny wymiar świadczenia. Nie jest więc przekonujący pogląd wyrażany niekiedy w doktrynie, że wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy pełni funkcję zbliżoną do sankcji administracyjnej. W tym kierunku K. Kulig, *Wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy – glosa P 46/11*, MoPrPr 2013/12, s. 667; A. Sobczyk, *Prawo pracy w świetle Konstytucji RP, t. II. Wybrane problemy i instytucje prawa pracy a ochrona konstytucyjnych praw i wolności człowieka*, Warszawa 2013, s. 73.

<sup>349</sup> Szerzej na ten temat zob. przykładowo J. Łukaszczyk, *Szczególna ochrona trwałości stosunku pracy działaczy związkowych – stan obecny i postulowany* [w:] *Księga pamiątkowa w piątą rocznicę śmierci Profesora Andrzeja Kijowskiego*, Z. Niedbała red., Warszawa 2010, s. 131; J. Stelina, *Przywrócenie do pracy chronionego działacza związkowego w orzecznictwie Sądu Najwyższego*, PiZS 2005/1, s. 30 i n.

Początkowo przyjmowano, że problematyka odpowiedzialności odszkodowawczej z tytułu wadliwego rozwiązania umowy o pracę została w sposób wyczerpujący uregulowana w Kodeksie pracy. Roszczenia odszkodowawcze pracownika z art. 47<sup>1</sup> k.p. oraz art. 58 k.p. traktowano jako roszczenia o charakterze ustawowym, przysługujące pracownikowi niezależnie od rzeczywiście zaistniałej szkody, którą poniósł on w związku z bezprawnym zakończeniem stosunku pracy<sup>350</sup>. Ogólne stanowisko judykatury w tym zakresie podtrzymano również po zmianach ustrojowych, na gruncie obowiązującej Konstytucji, dokonując jedynie rozwinięcia i doprecyzowania argumentów przemawiających za niedopuszczalnością stosowania norm statuujących deliktowy (art. 415 k.c.) lub kontraktowy (art. 471 k.c.) charakter tej odpowiedzialności. Ustawowe limitowanie wysokości odszkodowania przewidziane w normach art. 47<sup>1</sup> k.p. oraz 58 k.p. było interpretowane w judykaturze jako celowy zabieg ustawodawcy wynikający z odrębności konstrukcyjnych pomiędzy reżimami prawa cywilnego i prawa pracy<sup>351</sup>. Orzecznictwo Sądu Najwyższego nie przesądziło jednak, jaki reżim odpowiedzialności przyjmują normy Kodeksu pracy. Również w doktrynie kwestia ta wydaje się otwarta, choć aprobowano wówczas stanowisko o niedopuszczalności posiłkowego stosowania norm art. 415 k.c. oraz art. 471 k.c.<sup>352</sup>.

Powyżej omówione stanowisko judykatury zaczęło jednak stopniowo ulegać zmianie po wydaniu orzeczenia, w którym Trybunał Konstytucyjny uznał za częściowo niezgodną z ustawą zasadniczą wykładnię, która prowadzi do pozbawienia pracownika prawa do uzupełniającego odszkodowania za wadliwe rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia<sup>353</sup>. W odniesieniu do problematyki reżimu odpowiedzialności pracodawcy, Trybunał przyjął jedynie, że rozwiązanie umowy o pracę w trybie bez wypowiedzenia może stanowić zarówno czyn niedozwolony, jak i nienależyte wykonanie zobowiązania, co uzasadnia uzupełniające stosowanie art. 415 k.c. bądź art. 471 k.c. W uzasadnieniu tego stanowiska nie

---

<sup>350</sup> Wyroki SN: z 17.11.1981 r., I PR 91/81, OSNC 1982/5-6, poz. 81 oraz z 29.05.1987 r., I PRN 24/87, OSNC 1988/12, poz. 180.

<sup>351</sup> Tak wprost wyroki SN: z 16.11.2000 r., I PKN 537/00, OSNAPiUS 2002/17, poz. 410; z 10.01.2006 r., I PK 96/05, OSNP 2006/ 21 – 22, poz. 326. W tym kierunku również wyroki SN: z 11.01.2001 r., I PKN 489/00, OSNP 2003/9, poz. 220; z 22.01.2004 r., I PK 252/03, LEX nr 519965 oraz z 10.01.2007 r., III PK 91/06, LEX nr 948793.

<sup>352</sup> Z ówczesnej literatury zob. np.: M. Gersdorf [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, M. Gersdorf, K. Rączka, J. Skoczyński, Warszawa 2007, s. 313 i n.; Z. Salwa, *Kodeks pracy. Komentarz*, Bydgoszcz – Warszawa 2004, s. 204; K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Kodeks pracy. Komentarz, t. 1*, Kraków 2006, s. 168; Ł. Pisarczyk, *Naprawienie szkody...*, s. 206;; 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*, Z. Niedbała, M. Skąpski red., Poznań 2009, s. 175; A. M. Świątkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2006, s. 272.

<sup>353</sup> Wyrok TK z 27.11.2007 r., SK 18/05, OTK-A 2007/10, poz. 128.

przesądzone zatem, czy wadliwe rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia stanowi niewykonanie zobowiązania (art. 471 k.c.), czy też delikt (art. 415 k.c.).

Na skutek orzeczenia Trybunału Konstytucyjnego w orzecznictwie utrwaliły się jednak rozbieżności, tak co do waloru normatywnego wyroku Trybunału SK 18/05, jak i reżimu, z którego miałyby następować odpowiedzialność uzupełniająca pracodawcy. O ile w odniesieniu do wadliwego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przyjęto deliktową formułę odpowiedzialności<sup>354</sup>, o tyle w zakresie roszczeń z tytułu wadliwego wypowiedzenia umowy o pracę istnieją poważne rozbieżności<sup>355</sup>. W przypadku bezprawnego rozwiązania umowy o pracę w trybie natychmiastowym orzecznictwo Sądu Najwyższego przyjmuje, że z czynem niedozwolonym mamy do czynienia, gdy pracodawca umyślnie narusza przepisy o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia<sup>356</sup>.

W doktrynie trafnie zwraca się uwagę, że nawet zamierzone naruszenie przez pracodawcę norm o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia samo w sobie nie uzasadnia jeszcze deliktowego charakteru tej odpowiedzialności<sup>357</sup>. Aby działanie pracodawcy mogło stanowić czyn niedozwolony musi bowiem naruszać konkretny obowiązek powszechny, a nie jedynie więź obligacyjną między stronami umownego stosunku pracy, a zatem może powstać jedynie w szczególnych przypadkach<sup>358</sup>. Z kolei część Autorów przyjmuje, że właściwym reżimem naprawienia szkody i roszczeń uzupełniających pracownika jest odpowiedzialność z tytułu niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania<sup>359</sup>. Nie brak jednak głosów krytycznych podających w wątpliwość dopuszczalność uzupełniającego

---

<sup>354</sup> Zob. przykładowo wyroki SN: z 28.01.2009 r., I PK 135/08, OSNP 2010/15 – 16, poz. 188; z 22.06.2010 r., I PK 38/10, OSNP 2011/ 23 – 24, poz. 296; z 22.11.2012 r., I PK 113/12, LEX 1619132.

<sup>355</sup> Za deliktowym charakterem odpowiedzialności wyroki SN: z 4.11.2010 r., II PK 112/10, LEX nr 707870; z 9.10.2012 r., II PK 66/12, LEX nr 1619680; z 5.04.2016 r., I PK 104/15, LEX nr 2044464. Co do odpowiedzialności kontraktowej por. w tym względzie wyrok SN z 1.03.2018 r., III PK 18/17, LEX nr 2496284.

<sup>356</sup> Tak m.in. wyroki SN: z 28.01.2009 r., I PK 135/08; z 22.06.2010 r., II PK 28/10; z 22.11.2010 r., I PK 113/12.

<sup>357</sup> P. Machnikowski, *Uwagi o podstawie odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy za wadliwe rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia* [w:] *Z zagadnień prawa pracy i prawa socjalnego. Księga jubileuszowa Profesora Herberta Szurgacza*, Z. Kubot, T. Kuczyński red., Warszawa 2011, s. 145; W. Ostaszewski, *Odpowiedzialność uzupełniająca pracodawcy*, Toruń 2015, s. 239.

<sup>358</sup> P. Machnikowski, *Uwagi o podstawie...*, s. 147; D. Makowski, *Odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy na podstawie kodeksu cywilnego za bezprawne rozwiązanie umowy o pracę* [w:] *Problemy odpowiedzialności cywilnej we Francji i w Polsce*, Z. Hajn, D. Skupień red., Łódź 2016, s. 203; W. Ostaszewski, *Odpowiedzialność uzupełniająca...*, s. 241. W podobnym tonie, jak się wydaje, M. Barzycka – Banaszczyk, *Odpowiedzialność odszkodowawcza...*, s. 156. Autorka powołuje się przy tym na zasadę bezwzględnej odpowiedzialności odszkodowawczej za tzw. winę umyślną, co jest poglądem dyskusyjnym, ponieważ normy Kodeksu cywilnego tego rodzaju konstrukcji nie przewidują w reżimie deliktowym.

<sup>359</sup> K. Jaśkowski, *Wpływ wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 27 listopada 2007 r. na odpowiedzialność pracodawcy za rozwiązanie umowy o pracę*, PiZS 2009/2, s. 2; T. Liszcz, *Odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy...*, cz. 1, s. 2; M. Raczkowski, *Kilka uwag o cywilnej odpowiedzialności odszkodowawczej*, PiZS 2009/4, s. 4.

stosowania norm o odpowiedzialności kontraktowej. Wykładnię tę uzasadnia się najczęściej faktem, że odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy, a nie tylko jej zakres, została uregulowana normami Kodeksu pracy, co przeczy hipotezie o istnieniu luki systemowej umożliwiającej, poprzez art. 300 k.p., odpowiednie stosowanie norm Kodeksu cywilnego<sup>360</sup>.

Przedstawiona wyżej analiza problematyki reżimu odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy nakazuje dokonać pewnych zabiegów porządkujących. Zasadniczo brakuje podstaw do różnicowania samego reżimu odpowiedzialności odszkodowawczej w zależności od trybu, w jakim dochodziłoby do wadliwego rozwiązania umowy o pracę<sup>361</sup>. Zarówno bowiem art. 47<sup>1</sup> k.p., jak i art. 58 k.p. w kontekście określenia reżimu odpowiedzialności odszkodowawczej należy traktować jednolicie. Wynika to nie tylko z oczywistej okoliczności, że obie normy uregulowano w jednym akcie prawnym, ale co istotniejsze, badane normy są do siebie zbliżone pod względem konstrukcyjnym i aksjologicznym. Obie statuują roszczenie o charakterze odszkodowawczym należne pracownikowi z tytułu bezprawnego działania pracodawcy w ramach istniejącego umownego stosunku pracy.

Samo rozstrzygnięcie, jaki reżim został uregulowany w Kodeksie pracy może potencjalnie rzutować na dopuszczalność ewentualnego posiłkowania norm Kodeksu cywilnego, na co zwrócono uwagę w literaturze przedmiotu<sup>362</sup>. Problem ustalenia reżimu odpowiedzialności odszkodowawczej sprowadza się generalnie do tego, czy odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy za wadliwe rozwiązanie umowy o pracę została uregulowana w Kodeksie pracy w sposób autonomiczny, co rzutowałoby również na reżim, jaki normuje art. 58 k.p., co za tym idzie analogicznie art. 47<sup>1</sup> k.p., a w razie pozytywnej odpowiedzi na to pytanie, jakie konsekwencje wynikają z tego faktu<sup>363</sup>. W tym kontekście można przyjąć kilka wariantów interpretacyjnych, w zależności od założenia, czy mamy tutaj do czynienia z zasadą pełnego odszkodowania.

---

<sup>360</sup> Tak D. Makowski, *Odpowiedzialność odszkodowawcza...*, s. 203; M. Gersdorf, *Otwarte drzwi dla odpowiedzialności cywilnej pracodawcy za wadliwe zwolnienie pracownika – i co dalej?*, PiZS 2008/1, s. 2; W. Ostaszewski, *Odpowiedzialność uzupełniająca...*, s. 264 - 265.

<sup>361</sup> B. Bury, *Dopuszczalność dochodzenia przez pracownika roszczeń uzupełniających w przypadku rozwiązania umowy o pracę*, Rad. Praw. 2019/2, s. 57.

<sup>362</sup> M. Gersdorf, *Otwarte drzwi...*, s. 2; W. Ostaszewski, *Odpowiedzialność uzupełniająca...*, s. 264.

<sup>363</sup> Pomimo różnic interpretacyjnych pogląd o autonomicznym uregulowaniu odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy za wadliwe rozwiązanie umowy o pracę zajmują: M. Gersdorf, *Otwarte drzwi...*, s. 2; D. Makowski, *Odpowiedzialność odszkodowawcza...*, s. 203; W. Ostaszewski, *Odpowiedzialność uzupełniająca...*, s. 264; W. Sanetra, *Odszkodowanie „cywilne”...*, s. 175.

Według pierwszego z nich art. 47<sup>1</sup> k.p. i art. 58 k.p. statuują odpowiedzialność kontraktową pracodawcy i ten rodzaj odpowiedzialności został wyczerpująco uregulowany normami Kodeksu pracy<sup>364</sup>. Pogląd ten jest oczywiście spójny tylko wtedy, gdy wykluczamy istnienie jakichkolwiek roszczeń uzupełniających opartych na normach Kodeksu cywilnego, co wykażą szczegółowe analizy dotyczące poglądów opowiadających się za dopuszczalnością uzupełniającego stosowania norm Kodeksu cywilnego.

Z kolei drugi wariant interpretacyjny zakłada kontraktowy charakter odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy za wadliwe rozwiązanie umowy o pracę oraz, w zależności od interpretacji, istnienie dodatkowych roszczeń opartych na odpowiedzialności kontraktowej (art. 471 k.c.)<sup>365</sup> lub wręcz uzupełniającego stosowania norm o odpowiedzialności deliktowej (art. 415 k.c.)<sup>366</sup>. Oba powyższe kierunki wykładni budzą jednak wątpliwości pod kątem metodologicznym. W przypadku koncepcji odwołującej się do posiłkowego stosowania norm z tytułu niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania w niektórych przypadkach *de lege lata* trudno wskazać obowiązek kontraktowy, który naruszyłby pracodawca<sup>367</sup>. Brakuje zwłaszcza dostatecznych podstaw normatywnych do formułowania poglądu o zakazie arbitralnego rozwiązania umowy o pracę<sup>368</sup>. Ponadto analizowana interpretacja dopuszczająca odpowiednie stosowanie norm art. 471 i n. k.c. miałyby również tę wadę, że ograniczałyby odpowiedzialność pracodawcy wyłącznie do szkody majątkowej<sup>369</sup>. Wykluczony byłby także jakikolwiek zbieg roszczeń w rozumieniu art. 443 k.c.

Koncepcja kontraktowego charakteru roszczeń pracownika z tytułu wadliwego rozwiązania umowy o pracę nie mogłaby się ostać z jednoczesnym założeniem istnienia zasady pełnego odszkodowania wyrażonej w orzecznictwie, zwłaszcza przy oparciu roszczeń uzupełniających pracownika na normach deliktowych<sup>370</sup>. Na przeszkodzie jakimkolwiek roszczeniom uzupełniającym stawałby wówczas art. 443 k.c. zakazujący formułowania roszczeń opartych częściowo na reżimie z tytułu czynów niedozwolonych i niewykonaniu lub

---

<sup>364</sup> D. Makowski, *Odpowiedzialność odszkodowawcza...*, s. 203; W. Sanetra, *Odszkodowanie „cywilne”...*, s. 175; W. Ostaszewski, *Odpowiedzialność uzupełniająca...*, s. 264.

<sup>365</sup> K. Jaśkowski, *Wpływ wyroku...*, s. 2; T. Liszcz, *Odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy...*, cz. 1, s. 2; M. Raczkowski, *Kilka uwag...*, s. 4.

<sup>366</sup> Tak B. Bury, *Dochodzenie roszczeń uzupełniających...*, s. 160; A. Musiała, *Glosa do wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 27.11.2007 r., SK 18/05*, PiP 2008/12, s. 127; K. Kulig, *Wynagrodzenie...*, s. 668.

<sup>367</sup> Dotyczyłyby to zwłaszcza sytuacji, w której wadliwe rozwiązanie umowy o pracę wiąże się z naruszeniem dóbr osobistych. Por. w tym względzie przykład wskazany przez P. Machnikowskiego, *Uwagi...*, s. 146 – 147.

<sup>368</sup> A w tym kierunku A. Rycak, *Roszczenia restytucyjne...*, s. 277.

<sup>369</sup> Szerzej na ten temat patrz część I - rozdział II pkt 3.3 w odniesieniu do naprawienia szkody niemajątkowej w kontraktowym reżimie prawa cywilnego.

<sup>370</sup> Podobnie M. Raczkowski, *Kilka uwag...*, s. 4.

nienależytych wykonaniu zobowiązania<sup>371</sup>. Odpowiednie stosowanie norm nie może prowadzić do rozszerzenia zakresu ich zastosowania. Skoro zatem ustawodawca w art. 443 k.c. dopuścił jedynie wybór jednego z dwóch niezależnych od siebie reżimów, w ramach których może nastąpić naprawienie szkody, to nie można poprzez wykładnię zanegować zakresu zastosowania art. 443 k.c. w brzmieniu, w jakim norma ta obowiązuje w systemie prawa. Pracownik, aby uzyskać świadczenie odszkodowawcze oparte na art. 415 k.c. musiałby więc zrezygnować z dochodzenia roszczeń przewidzianych w Kodeksie pracy. Dopuszczenie dochodzenia roszczeń mieszanych prowadziłoby do przekreślenia dualistycznego reżimu odpowiedzialności odszkodowawczej, który poprzez art. 300 k.p. konstruuje się w doktrynie prawa pracy<sup>372</sup>. Aby więc uniknąć zarzutu niespójności w stosowaniu norm Kodeksu cywilnego i Kodeksu pracy pracownik musiałby, pojawiające się jedynie wyjątkowo<sup>373</sup>, roszczenie deliktowe naprawiać wyłącznie na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego, czyli reżimu deliktowego, skoro kontraktowy został wyczerpująco uregulowany w art. 47<sup>1</sup> k.p. oraz art. 58 k.p. W tym ujęciu nie ma już miejsca na jakiegokolwiek roszczenia oparte na Kodeksie pracy, jeśli te, w świetle poglądu niektórych Autorów, dochodzone są w reżimie niewykonania zobowiązania. Oznacza to, że na gruncie przepisów Kodeksu pracy musiałby istnieć swoisty dualizm roszczeń, powstający w zależności od charakteru obowiązku naruszonego przez pracodawcę<sup>374</sup>.

Problem tkwi także w tym, że o dualistycznym charakterze odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy (kontraktowym lub deliktowym) za wadliwe rozwiązanie umowy o pracę przesądzałyby tak naprawdę normy Kodeksu cywilnego, ponieważ to w ich świetle oceniano by zachowanie pracodawcy. Czyn niedozwolony wystąpiłby wówczas, gdyby pracodawca naruszył obowiązek o charakterze powszechnym w rozumieniu norm prawa cywilnego, a więc taki, który nie dotyczy wyłącznie stron stosunku pracy, ale każdego członka społeczeństwa<sup>375</sup>. Okoliczność ta przeczyłaby zatem tezie, że reżim odpowiedzialności pracodawcy za wadliwe rozwiązanie umowy o pracę został uregulowany przez ustawodawcę

---

<sup>371</sup> T. Nowakowski, *Deliktowa odpowiedzialność pracodawcy. Glosa do wyroku SN z 1.03.2018 r., III PK 18/17*, PiP 2022/12, s. 174 – 175.

<sup>372</sup> Por. W. Ostaszewski, *Odpowiedzialność uzupełniająca...*, s. 257.

<sup>373</sup> Na wyjątkowość sytuacji, w której może dojść do zbiegu roszczeń pracownika opartych na Kodeksie pracy i Kodeksie cywilnym zwracają uwagę przede wszystkim: K. Jaśkowski, *Wpływ...*, s. 4; Ł. Pisarczyk, *Naprawienie szkody...*, s. 207; P. Machnikowski, *Uwagi...*, s. 146.

<sup>374</sup> W tym kierunku, jak się wydaje: K.W. Baran [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, K.W. Baran red., Warszawa 2012, s. 413.

<sup>375</sup> P. Machnikowski, *Uwagi...*, s. 147.

w sposób autonomiczny, a już na pewno podawałaby w wątpliwość poglądy o kontraktowym charakterze naruszenia art. 47<sup>1</sup> k.p. oraz art. 58 k.p.

W spornej kwestii można przedstawić również trzeci wariant interpretacyjny, zgodnie z którym odpowiedzialność pracodawcy z tytułu wadliwego rozwiązania umowy o pracę została uregulowana częściowo, jedynie w odniesieniu do zakresu szkody podlegającej naprawieniu, lecz tworzy samodzielny reżim – przesłanki tej odpowiedzialności i zasady dochodzenia roszczeń. W konsekwencji nie istniałby sztywny podział na odpowiedzialność deliktową i kontraktową, lecz na gruncie norm art. 47<sup>1</sup> k.p. oraz art. 58 k.p. mielibyśmy do czynienia z reżimem monistycznym. Oznaczałoby to pewną dowolność w stosowaniu norm statuujących odpowiedzialność odszkodowawczą poprzez art. 300 k.p. Nie istniałaby zatem przeszkoda w stosowaniu choćby norm odnoszących się do zadośćuczynienia pieniężnego, w sytuacji, gdy wadliwe rozwiązanie umowy o pracę naruszały np. dobra osobiste. Prezentowana tutaj interpretacja spotkała się jednak z krytyką. Przede wszystkim wskazano, że rekonstruowanie na gruncie Kodeksu pracy modelu monistycznego stanowiłoby zabieg o wymiarze prawotwórczym, ponieważ poprzez art. 300 k.p. nie można modyfikować przepisów o odpowiedzialności deliktowej<sup>376</sup>. Ponadto stosowanie normy art. 415 k.c. odbywa się nie w ramach stosunku pracy, lecz w sposób zupełnie autonomiczny<sup>377</sup>.

Powyższe zarzuty trudno uznać za przekonujące. Rzecz bowiem w tym, że rzekoma autonomiczność w stosowaniu norm Kodeksu cywilnego oznaczałaby w praktyce, że roszczenia uzupełniające pracownika z tytułu wadliwego rozwiązania umowy o pracę nie stanowią roszczeń z zakresu pracy, skoro istnieją autonomicznie, przez co nie mogłyby być rozpoznawane przez sądy pracy. Jednak w orzecznictwie Sądu Najwyższego jednoznacznie przyjmuje się, że jeśli w charakterze stron procesowych w sprawie z zakresu prawa pracy występowali wyłącznie – powód będący pracownikiem oraz pozwany pracodawca, którzy pozostawali w sporze o uzupełniające roszczenia odszkodowawcze z zakresu prawa pracy, to tego rodzaju sprawy należą do właściwości sądów pracy<sup>378</sup>. Ponadto krytycy modelu monistycznego zdają się nie zauważać, że przedawnienie roszczeń uzupełniających normuje art. 291 k.p., a nie art. 442<sup>1</sup> k.c. (w zakresie reżimu deliktowego), czy art. 118 k.c. w zw. z art.

---

<sup>376</sup> W. Ostaszewski, *Odpowiedzialność uzupełniająca...*, s. 257.

<sup>377</sup> W. Ostaszewski, *Odpowiedzialność uzupełniająca...*, s. 260.

<sup>378</sup> Uchwała SN z 18.03.2018 r., I PZP 1/08, OSNP 2008/17 – 18, poz. 248 oraz wyrok SN z 4.10.2018 r., III PK 92/17, OSNC 2019/1, poz. 3.

120 k.c. (w odniesieniu do szkody kontraktowej)<sup>379</sup>. W przeciwnym razie przedawnienie pracowniczych roszczeń uzupełniających z tytułu wadliwego rozwiązania umowy o pracę podlegałoby dłuższym terminom przedawnienia niż roszczeń przewidzianych w art. 47<sup>1</sup> oraz 58 k.p. Tej interpretacji nie dałoby się jednak pogodzić z zasadą koherencji systemu prawnego.

Należy również zwrócić uwagę na fakt, że skutkiem zastosowania terminów przedawnienia określonych w art. 291 k.p., tak dla roszczeń uzupełniających, jak i tych wynikających z Kodeksu pracy, jest brak dualizmu roszczeń. Roszczenia z art. 47<sup>1</sup> k.p. i art. 58 k.p. oraz dalsze roszczenia oparte na normach Kodeksu cywilnego mają zasadniczo to samo źródło wynikające z naruszenia norm o rozwiązaniu umowy o pracę. Oznacza to, że pracownikowi, który doznał szkody z tytułu wadliwego rozwiązania umowy o pracę przysługuje jedno roszczenie o naprawienie jednej szkody, lecz oparte na dwóch reżimach – dualistycznym i monistycznym. W konsekwencji zachodzi tutaj zbieg roszczeń, co poniekąd zasugerował Trybunał Konstytucyjny w wyroku z 27.11.2007 r.<sup>380</sup>, lecz zbieg reżimów<sup>381</sup>. Tym samym kolidują ze sobą monistyczny reżim prawa pracy oraz dualistyczny reżim prawa cywilnego, w ramach których pracownik może naprawić szkodę w pełnej wysokości. W prezentowanym tutaj ujęciu stosowanie norm Kodeksu cywilnego statuujących odpowiedzialność deliktową oraz kontraktową wywołuje jedynie pozornie całkowitą sprzeczność z uregulowaniami prawa pracy. Wynika to z okoliczności, że roszczenia pracownika nie różnią się zasadniczo między sobą, zarówno co do zakresu obowiązku naprawienia szkody, jak i przesłanek skorzystania z nich, gdyż te określa Kodeks pracy. Podejście to zapewnia spójność z ujęciem, że dochodzenie roszczeń odszkodowawczych z tytułu wadliwego rozwiązania umowy o pracę zależy od rezygnacji przez pracownika z innych roszczeń restytucyjnych.

Oczywiście interpretacja, za którą się tutaj opowiadam nie jest całkowicie wolna od wad. Może ona bowiem budzić wątpliwości w kontekście powszechnie aprobowanego poglądu, że pracownik dochodzący roszczeń uzupełniających powinien wykazać wszystkie przesłanki odpowiedzialności odszkodowawczej z art. 415 k.c.<sup>382</sup>. Dotyczy to zwłaszcza wykazania winy

---

<sup>379</sup> Tak wprost wyrok SN z 20.09.2023 r., II PSKP 30/22, OSNP 2024/2, poz. 17, gdzie stwierdzono, że pracownik w terminie określonym w art. 291 § 1 k.p. może jedynie dochodzić na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego uzupełniającego odszkodowania w zakresie nieobjętym regulacjami Kodeksu pracy, przy zachowaniu pełnego rygoru tych przepisów.

<sup>380</sup> SK 18/05.

<sup>381</sup> Szerzej na temat rozróżnienia zbiegu roszczeń i zbiegu reżimów zob. część I rozdział II pkt 4.

<sup>382</sup> Zob. przykładowo: M. Barzycka – Banaszczyk, *Odpowiedzialność odszkodowawcza...*, s. 195; M. Gersdorf, *Otwarte drzwi...*, s. 2; K. Jaśkowski, *Wpływ wyroku...*, s. 4 oraz wyroki SN: z 9.10.2012 r., II PK 66/12; z 23.05.2016 r., I PK 193/11, LEX nr 1170994; z 5.04.2016 r., I PK 104/15; z 1.03.2018 r., III PK 18/17.

pracodawcy, co z kolei nie jest wymagane przy dochodzeniu odszkodowania na gruncie art. 47<sup>1</sup> k.c. i art. 58 k.p. Nie wydaje się jednak, by kwestia ta miała daleko idące konsekwencje praktyczne z kilku powodów. Po pierwsze, uregulowania Kodeksu cywilnego w odniesieniu do szkody majątkowej są wspólne zarówno dla reżimu odpowiedzialności deliktowej, jak i niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania. Po drugie, przesłanki ponoszenia odpowiedzialności uzupełniającej nie kolidują z normami Kodeksu pracy. W odniesieniu do art. 415 k.c. i naruszenia dóbr osobistych bezprawność ich naruszenia jest domniemana (art. 24 k.c.). Co więcej, poprzez art. 11<sup>1</sup> k.p. ustawodawca zdaje się odwoływać do cywilistycznego modelu ochrony dóbr osobistych. Kwestię tę w tym miejscu jedynie sygnalizuję, gdyż zostanie ona szerzej omówiona w rozdziale II. Z perspektywy systemowej istnieją zatem argumenty na rzecz inkorporowania, w ramach systemu prawa pracy, pewnych elementów odpowiedzialności odszkodowawczej przewidzianej normami Kodeksu cywilnego, które, z uwagi na różnice w przesłankach jej ponoszenia, mogą odbiegać od tej statuowanej normami Kodeksu pracy.

Ewentualne uwolnienie pracodawcy od odpowiedzialności odszkodowawczej poprzez powołanie się na okoliczności eksculpacyjne zajdzie wyłącznie wyjątkowo. Nie bez znaczenia pozostaje też fakt, że obowiązek „wykazania winy” przez pracownika stanowi konstrukt o wymiarze teoretycznym, ponieważ w praktyce zarzut winy jest obecnie stawiany w sposób dalece zobiektywizowany<sup>383</sup>.

### **3. Wadliwe rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę a zasada pełnego odszkodowania**

Początkowo w doktrynie<sup>384</sup> i orzecznictwie<sup>385</sup> powszechnie przyjmowano pogląd, że Kodeks pracy w sposób autonomiczny reguluje kwestie związane z roszczeniami przysługującymi pracownikowi w związku z wadliwym rozwiązaniem umowy o pracę. Powyższe dotyczy zarówno zasad dochodzenia roszczeń, jak również wysokości samego świadczenia, które można uzyskać na podstawie norm ustawy. *De lege lata* cytowane tu założenie, które miało przyświecać ustawodawcy wynikało z chęci zapewnienia pracownikowi uproszczonego i pewnego modelu odpowiedzialności pracodawcy w zakresie ogólnych

---

<sup>383</sup> Szerzej na ten temat patrz część I rozdział II, pkt 2.3.1.

<sup>384</sup> Por. przykładowo: M. Gersdorf [w:], *Kodeks...*, 2007, s. 313; K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Kodeks...*, 2006, s. 168; Ł. Pisarczyk, *Naprawienie szkody...*, s. 206; W. Ostaszewski, *Odpowiedzialność uzupełniająca...*, s. 257; Z. Salwa, *Kodeks...*, 2004, s. 125; W. Sanetra, *Odszkodowanie „cywilne”...*, s. 175; A. M. Świątkowski, *Kodeks...*, 2006, s. 272.

<sup>385</sup> Wyroki SN: z 16.11.2000 r., I PKN 537/00; z 10.01.2006 r., I PK 96/05; z 11.01.2001 r., I PKN 489/00; z 22.01.2004 r., I PK 252/03; z 10.01.2007 r., III PK 91/06.

przesłanek dochodzenia roszczeń<sup>386</sup>. Początkowo ugruntowana wykładnia norm Kodeksu pracy, zgodnie z którą pracownikowi doznającemu szkody z tytułu wadliwego rozwiązania umowy o pracę nie przysługują roszczenia inne niż określone w art. 47<sup>1</sup> k.p. oraz art. 58 k.p., nie była również kwestionowana z perspektywy reguł konstytucyjnych<sup>387</sup>. Sytuacja ta uległa jednak istotnej zmianie na skutek wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 27.11.2007 r.<sup>388</sup>. Skład orzekający uznał bowiem, że art. 58 k.p. interpretowany jako norma ograniczająca należne pracownikowi świadczenie z tytułu wadliwego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia jest niezgodny z art. 64 ust. 1 w zw. z art. 2 Konstytucji. W komentowanym orzeczeniu opowiedziano się za koncepcją, zgodnie z którą problematyka odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy względem pracownika w związku z wadliwym rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia nie została wyczerpująco uregulowana w Kodeksie pracy, co uzasadnia w tym aspekcie odpowiednie stosowanie, poprzez art. 300 k.p., norm Kodeksu cywilnego.

Na gruncie cytowanego tu wyroku Trybunału Konstytucyjnego powstała istotna kontrowersja dotycząca zakresu zastosowania tego orzeczenia. Według pierwszego stanowiska wyrok Trybunału z 27.11.2007 r.<sup>389</sup> odnosi się wyłącznie do roszczeń z art. 58 k.p., a zatem nie ma zastosowania do wadliwego wypowiedzenia umowy o pracę i innych roszczeń pracowniczych związanych z wadliwym zakończeniem umownego stosunku pracy<sup>390</sup>. Z kolei zwolennicy drugiego poglądu przyjmują, że wyrażona poniekąd przez Trybunał Konstytucyjny konieczność uwzględniania zasady pełnego odszkodowania dotyczy wykładni wszystkich norm Kodeksu pracy, które kształtują odszkodowanie ryczałtowe, niezależnie od tego, czy obejmują one roszczenia związane z wadliwym rozwiązaniem umowy o pracę bez

---

<sup>386</sup> Zob. przykładowo M. Raczkowski, *Odpowiedzialność cywilna za szkodę wywołaną wadliwym rozwiązaniem stosunku pracy – kilka uwag praktycznych*, PiZS 2009/6, s. 23; Ł. Pisarczyk, *Naprawienie szkody...*, s. 206; W. Ostaszewski, *Ustalenie rozmiarów szkody majątkowej w przypadku wadliwego rozwiązania umowy o pracę w trybie natychmiastowym*, PiZS 2012/6, s. 18.

<sup>387</sup> W wyrokach TK: z 2.06.2003 r., SK 34/01, OTK – A 2003/6, poz. 48 oraz z 18.10.2005 r., KS 48/03, OTK – A 2005/9, poz. 101 nie stwierdzono niezgodności limitowania przez prawodawcę zakresu roszczeń z tytułu wadliwego rozwiązania umowy o pracę. Zob. również komentarz do tych orzeczeń K. Wielichowska – Opalska, *Odpowiedzialność majątkowa pracodawcy w razie niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę*, PiZS 2010/5, s. 25.

<sup>388</sup> SK 18/05.

<sup>389</sup> SK 18/05.

<sup>390</sup> Uchwała SN(7) z 18.06.2009 r., I PZP 2/09, OSNP 2010/1-2, poz. 1. Zob. również M. Raczkowski, *Odpowiedzialność cywilna...*, s. 21; K. Terpiłowska, *Glosa do uchwały składu 7 sędziów SN z 18 czerwca 2009 r., I PZP 2/09*, OSP 2010/9, s. 623. Tak również W. Ostaszewski, *Ustalenie rozmiarów szkody...*, s. 18.

wypowiedzenia (art. 58 k.p.), czy z wadliwym wypowiedzeniem umowy o pracę (art. 47<sup>1</sup> k.p.)<sup>391</sup>. Ostatecznie właśnie to stanowisko ugruntowało się w praktyce orzeczniczej<sup>392</sup>.

W mojej ocenie zgłaszane niegdyś w doktrynie argumenty przeciwko stosowaniu roszczeń uzupełniających w oparciu o normy Kodeksu cywilnego, z uwagi na rzekomo wyłącznie kontraktowy reżim odpowiedzialności odszkodowawczej wyrażony normami Kodeksu pracy, od początku należało uznać za dyskusyjne<sup>393</sup>. Otóż w przeciwieństwie do Kodeksu pracy, Kodeks cywilny ustanawia reguły ogólne dotyczące zakresu obowiązku naprawienia szkody, a zatem znajdują one zastosowanie zarówno w reżimie odpowiedzialności deliktowej, jak i odpowiedzialności za niewykonanie lub nienależyte wykonanie zobowiązania. Ewentualne ograniczenia co do możliwości naprawienia szkody muszą jednak wynikać wprost z brzmienia norm prawnych, na co jednoznacznie wskazuje art. 361 §2 k.c. Patrząc na zagadnienie dotyczące obowiązywania zasady pełnego odszkodowania na gruncie wadliwego rozwiązania umowy o pracę z perspektywy systemowej wypada zauważyć, że treść art. 47<sup>1</sup> k.p. oraz art. 58 k.p. nie zawiera wprost ograniczenia limitującego wysokość doznanej szkody. Wnioskowi temu zdają się także nie przeczyć reguły wykładni literalnej obu norm, ponieważ określają one minimalną i maksymalną wysokość ryczałtu. Brak tutaj bowiem *expressis verbis* ograniczenia przez prawodawcę możliwości dochodzenia przez pracownika dalszych roszczeń, np. poprzez zastosowanie zwrotu „wyłącznie”.

Reguły wykładni funkcjonalnej i systemowej również przemawiają za rekonstruowaniem, poprzez art. 300 k.p. i normę art. 361 §2 k.c., zasady pełnego odszkodowania w ramach modelu odpowiedzialności pracodawcy za wadliwe rozwiązanie umowy o pracę. Niemniej jednak wskazać trzeba, że argumenty prezentowane w tej materii w orzecznictwie i piśmiennictwie, które potwierdzałyby zasadność pracowniczych roszczeń uzupełniających należy uznać w mojej ocenie za dyskusyjne, zwłaszcza z perspektywy zasady naprawienia szkody w pełnej wysokości.

---

<sup>391</sup> K. Jaśkowski, *Wpływ wyroku...*, s. 10; K. Wielichowska – Opalska, *Stosowanie przepisów KC o odpowiedzialności za szkodę w razie niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę*, MoPrPr 2010/7, s. 352; E. Sochacka, *Odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia*, MoPrPr 2010/3, s. 165.

<sup>392</sup> Wyroki SN: z 7.12.2011 r., II PK 76/11, LEX nr 1165994; z 9.10.2012 r., II PK 66/12; z 5.04.2016 r., I PK 104/15; z 23.05.2012 r., I PK 193/11; z 1.03.2018 r., III PK 18/17.

<sup>393</sup> M. Gersdorf, *Kodeks...*, 2007, s. 313; K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Kodeks...*, 2006, s. 168; Ł. Pisarczyk, *Naprawienie szkody...*, s. 206; W. Ostaszewski, *Odpowiedzialność uzupełniająca...*, s. 257; Z. Salwa, *Kodeks...*, 2004, s. 125; W. Sanetra, *Odszkodowanie „cywilne”...*, s. 175; A. M. Świątkowski, *Kodeks...*, 2006, s. 272.

Po pierwsze, nie jest zasadne stanowisko, w myśl którego warunkiem uzyskania przez pracownika ochrony cywilnoprawnej w ramach odpowiedzialności deliktowej na zasadach ogólnych (art. 415 k.c.), a tym samym uzyskania pełnego odszkodowania, stanowi skorzystanie z ochrony w ramach systemu prawa pracy<sup>394</sup>. Tego rodzaju ograniczenie nie wynika z żadnych norm bezwzględnie obowiązujących, co dotyczy nie tylko norm prawa materialnego, ale zwłaszcza procesowego. Czym innym jest bowiem bezprawność rozwiązania umowy o pracę, co może stać się przedmiotem rozstrzygnięcia jedynie w postępowaniu odrębnym z zakresu prawa pracy, a czym innym jest bezprawność w rozumieniu norm statuujących odpowiedzialność deliktową (art. 415 k.c., art. 471 k.c.)<sup>395</sup>. Orzeczenie sądu pracy ma tylko ten walor, że stanowi prejudykat potwierdzający wadliwość rozwiązania umowy o pracę, którym sąd cywilny na podstawie art. 11 Kodeksu postępowania cywilnego<sup>396</sup> jest związany<sup>397</sup>. Jak trafnie akcentuje się w orzecznictwie Sądu Najwyższego, nawet uzyskanie prejudykatu nie jest wystarczające do otrzymania uzupełniającej ochrony z art. 415 k.c., ponieważ pracownik w takim przypadku musi wykazać wszystkie przesłanki odpowiedzialności deliktowej, czyli: bezprawność, szkodę, winę oraz związek przyczynowy. Powyższe, w ocenie Sądu Najwyższego, oznacza, że brak uzyskania prejudykatu nie pozbawia pracownika możliwości wytoczenia powództwa odszkodowawczego w trybie art. 415 k.c.<sup>398</sup>.

Roszczenie o odszkodowanie w pełnej wysokości oparte na normach Kodeksu cywilnego z całą pewnością nie powstaje w momencie, gdy odszkodowanie z Kodeksu pracy nie pokrywa całej szkody<sup>399</sup>. Obowiązek naprawienia szkody powstaje już w chwili wyrządzenia uszczerbku (zdarzenia szkodzącego), o ile spełnione zostały wszystkie przesłanki warunkujące odpowiedzialność sprawcy wynikające z podstawy tej odpowiedzialności, ponieważ naprawieniu podlega wyłącznie szkoda prawnie relewantna<sup>400</sup>. Z tych przyczyn o zasadności

---

<sup>394</sup> B. Bury, *Dopuszczalność dochodzenia...*, s. 57; J. Jaroszkiewicz, M. Szypniewski, *Deliktowa odpowiedzialność pracodawcy za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę. Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z 1 marca 2018 r., III PK 18/17*, OSP 2019/ 5, s. 110. W tym kierunku, jak się wydaje również SN w wyroku z 1.03.2018 r., III PK 18/17. Podobnie M. Gersdorf, M. Raczkowski [w:] *Kodes pracy. Komentarz*, M. Gersdorf, K. Rączka, M. Raczkowski, W. Ostaszewski, A. Zwolińska, Warszawa 2024, s. 542.

<sup>395</sup> W tym kierunku W. Ostaszewski wskazując, że odpowiedzialność deliktowa z winy umyślnej nie może zostać ograniczona poprzez konieczność dochodzenia w pierwszej kolejności roszczeń z Kodeksu pracy. W. Ostaszewski, *Charakter odpowiedzialności uzupełniającej pracodawcy a deliktowy reżim odpowiedzialności cywilnej*, PiZS 2013/6, s. 3. Odmiennie, M. Gersdorf, M. Raczkowski, którzy sugerują, że pracownik musi najpierw wykazać bezprawność rozwiązania umowy o pracę. M. Gersdorf, M. Raczkowski [w:] *Kodeks...*, s. 542. Podobnie wyrok SN z 1.03.2018 r., III PK 18/17.

<sup>396</sup> Ustawa z 17.11.1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (tekst jedn. Dz. U. 2024, poz. 1568); dalej „k.p.c.”.

<sup>397</sup> Tak trafnie wyrok SN z 29.09.2022 r., II PSKP 53/21, OSNP 2022/9, poz. 84.

<sup>398</sup> SN z 29.09.2022 r., II PSKP 53/21.

<sup>399</sup> Zob. J. Jaroszkiewicz, M. Szypniewski, *Deliktowa odpowiedzialność...*, s. 110.

<sup>400</sup> Szerzej na ten temat patrz część pierwsza, rozdział I pkt 3.1.

roszczeń uzupełniających decydują przesłanki wynikające z norm Kodeksu cywilnego statuujących odpowiedzialność odszkodowawczą z poszanowaniem wykładni art. 415 k.c. Oznacza to, że ewentualna ochrona deliktowa (art. 415 k.c.) pracownika może z przyczyn praktycznych zachodzić wyłącznie wyjątkowo, gdy spełniona została zwłaszcza przesłanka bezprawności<sup>401</sup>.

Wątpliwości budzi także stanowisko, jakoby uzasadnienie dla pracowniczych roszczeń uzupełniających zmierzających do naprawienia szkody w pełnej wysokości z tytułu wadliwego rozwiązania umowy o pracę stanowił fakt, że działania pracodawcy polegające na podaniu pracownikowi nieprawdziwej bądź dyskryminującej podstawy zakończenia umownego stosunku pracy stanowią wykroczenia<sup>402</sup>. Zasada pełnego odszkodowania nie obejmuje bowiem przypadków, w których poszkodowany doznał uszczerbku typu niemajątkowego. Oznacza to, że w opisanej powyżej sytuacji możliwość naprawienia szkody limitują określone normy prawne – w tym wypadku Kodeksu cywilnego. W świetle rozwiązania przyjętego w art. 448 §1 k.c. możliwość żądania zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę została ograniczona wyłącznie do przypadków naruszenia dobra osobistego. Nie byłyby to jednak roszczenia, nawet jeśli pracownik dochodziłby ich w reżimie prawa pracy, zmierzające do naprawienia szkody w pełnej wysokości, lecz roszczenia uzupełniające w ścisłym tego słowa znaczeniu, ponieważ w istocie prowadziłyby one do naprawienia rzeczywistej szkody doznanej przez pracownika.

Dyskusyjny jest również pogląd, w myśl którego o dopuszczalności stosowania reguły pełnego odszkodowania (art. 361 §2 k.c. w zw. z art. 300 k.p.) miałyby decydować bliżej nieokreślone i uzasadnione przypadki, w których pracownik doznał szkody w większym wymiarze niż ta określona normami Kodeksu pracy, poparte zasadą bezwzględnej odpowiedzialności za szkodę wyrządzoną umyślnie<sup>403</sup> lub inne kwestie aksjologiczne związane z ochroną pracownika<sup>404</sup>. Mylne jest założenie, jakoby o zakresie odpowiedzialności odszkodowawczej miały decydować ewentualne przesłanki jej ponoszenia, do czego, jak się wydaje, prowadzi powyższa argumentacja. Obowiązkiwanie zasady pełnego odszkodowania w

---

<sup>401</sup> P. Machnikowski, *Uwagi o podstawie...*, s. 147.

<sup>402</sup> Tak SN w wyroku z 1.03.2018 r., III PK 18/17. Zob. krytykę tego stanowiska – T. Nowakowski, *Deliktowa odpowiedzialność...*, s. 174. Nie każde wykroczenie, zwłaszcza popełnione przeciwko porządkowi publicznemu, powoduje powstanie szkody, w tym tej niemajątkowej.

<sup>403</sup> M. Barzycka – Banaszczyk, *Odpowiedzialność odszkodowawcza...*, s. 155 – 156.

<sup>404</sup> W ocenie W. Piotrowskiego w przypadku pracowników szczególnie chronionych, którzy z uwagi na likwidację lub upadłość pracodawcy nie mogą żądać przywrócenia do pracy, ryczałtowe odszkodowanie oparte na normach Kodeksu pracy może okazać się rażąco nieadekwatne. Zob. W. Piotrowski, *Prawo do odszkodowania w świetle norm Kodeksu pracy i Konstytucji [w:] Z zagadnień współczesnego prawa pracy. Księga jubileuszowa Profesora Henryka Lewandowskiego*, Warszawa 2009, s. 411.

systemie prawa pracy stanowi pewien fakt normatywny, który wynika wprost z brzmienia norm prawnych, a ewentualne ograniczenia w tej materii również muszą mieć swoje źródło w ustawie. Zgodzić się należy z poglądem, że o zakresie odpowiedzialności odszkodowawczej, w tym zwłaszcza w prawie pracy, miałyby decydować rodzaj roszczenia dochodzonego przez pracownika<sup>405</sup>.

Uzasadnienia dla dopuszczalności rekonstruowania modelu odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy względem pracownika za wadliwe rozwiązanie umowy o pracę należy poszukiwać w ramach argumentów natury funkcjonalnej i systemowej. Poniekąd odniósł się do nich Trybunał Konstytucyjny w głównych motywach wyroku z 27.11.2007 r.<sup>406</sup>, uznając wykładnię art. 58 k.p. ograniczającą prawo pracownika jedynie do otrzymania odszkodowania ryczałtowego za niezgodną z konstytucją. Zauważyć należy, że ówczesna interpretacja ograniczająca prawo pracownika do uzyskania kompensaty wyłącznie na podstawie art. 58 k.p. w mojej ocenie nie tylko naruszała wskazane przez Trybunał normy konstytucyjne, lecz również miała wątpliwe uzasadnienie z perspektywy konstytucyjnej zasady równości (art. 32 ust. 1 Konstytucji).

Warto zaakcentować, że Kodeks pracy nie jest jedynym aktem prawnym, który może potencjalnie normować zakres obowiązku naprawienia szkody doznanej przez pracownika wadliwym rozwiązaniem umowy o pracę. W sposób całkowicie niezależny roszczenia te mogą bowiem zostać oparte bezpośrednio na art. 471 k.c. lub niekiedy art. 415 k.c., gdzie kwestia dopuszczalności naprawienia szkody w pełnej wysokości nie budzi żadnych zastrzeżeń<sup>407</sup>. W konsekwencji, stosując ówczesną interpretację art. 58 k.p. ograniczającą wysokość odszkodowania jedynie do ryczałtu, pracownik byłby traktowany mniej korzystnie niż każdy inny poszkodowany dochodzący roszczeń na podstawie norm Kodeksu cywilnego. Nie jest prawidłowy pogląd, że warunkiem uzyskania odszkodowania na drodze prawa cywilnego jest podważenie zasadności rozwiązania umowy o pracę<sup>408</sup>, gdyż opiera się on na całkowicie błędnych założeniach dotyczących funkcjonowania systemu prawa cywilnego, co zresztą przedstawiłem w innym opracowaniu<sup>409</sup>. Przynajmniej w przypadku zbiegu roszczeń (art.

---

<sup>405</sup> W. Sanetra, *Odszkodowanie „cywilne”...*, s. 181; E. Sochacka, *Odszkodowanie...*, s. 165; K. Wielichowska – Opalska, *Stosowanie przepisów...*, s. 352.

<sup>406</sup> SK 18/05.

<sup>407</sup> Dla czytelności wyводу pomijam tutaj oczywistą kwestię, że pracownik zostałby, zgodnie z art. 6 k.c., zobligowany do wykazania szkody majątkowej (straty lub utraconych korzyści), co w wielu wypadkach może być trudne.

<sup>408</sup> J. Jaroszkiewicz, M. Szypniewski, *Deliktowa odpowiedzialność...*, s. 110.

<sup>409</sup> T. Nowakowski, *Deliktowa odpowiedzialność...*, s. 174.

443 k.c.) wybór jednego reżimu odpowiedzialności odszkodowawczej, w ramach którego nastąpi naprawienie szkody, wyklucza dopuszczalność formułowania roszczeń na podstawie drugiego<sup>410</sup>. Jeśli zatem poszkodowany skorzystał z dobrodziejstw kontraktowego reżimu odpowiedzialności odszkodowawczej, pozbawiłby się jednocześnie możliwości dochodzenia naprawienia szkody w ramach modelu deliktowego. Zakładając zatem, że roszczenia z art. 47<sup>1</sup> k.p. oraz art. 58 k.p. mieszczą się w konstrukcji niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania, wykluczone jest stosowanie art. 415 k.c., jeśli pracownik uprzednio dochodził odszkodowania ryczałtowego przewidzianego w przepisach Kodeksu pracy. Ponadto roszczenia o naprawienie szkody, niezależnie od reżimu, na podstawie którego są dochodzone, nie powstają z chwilą wykazania przez powoda przesłanek warunkujących odpowiedzialność odszkodowawczą. Roszczenia te pojawiają się bowiem w momencie ziszczenia się przesłanek statuujących odpowiedzialność odszkodowawczą (zdarzenie szkodzące). Artykuł 415 k.c. swym zakresem obejmuje naruszenie obowiązków o charakterze powszechnym, względnie deontologicznych norm postępowania, które istnieją niezależnie od treści stosunku prawnego łączącego strony<sup>411</sup>.

Warto również zwrócić uwagę, że zarówno Kodeks cywilny, jak i Kodeks pracy mają odrębne od siebie zakresy zastosowania, przez co nie można przyznawać żadnej z tych ustaw prymatu nad drugą w kontekście odpowiedzialności odszkodowawczej<sup>412</sup>. Konsekwencją tego stanu rzeczy jest całkowita autonomia systemu prawa pracy, który, co w mojej ocenie oczywiste, nie należy do dziedziny prawa cywilnego. Powyższe nie oznacza równocześnie, że oba modele – prawa cywilnego i prawa pracy w pewnych sferach, zwłaszcza odnoszących się do odpowiedzialności odszkodowawczej, nie mogą się przenikać lub pozostawać względem siebie komplementarnymi. Moim zdaniem ma to istotne znaczenie z perspektywy zapewnienia równości poszkodowanym w dochodzeniu roszczeń kompensacyjnych, niezależnie od tego, czy wycinek danej problematyki został częściowo uregulowany w odrębnym od Kodeksu cywilnego akcie prawnym.

Umożliwienie pracownikowi uzyskania naprawienia szkody w pełnej wysokości zdaje się również zapewniać poszanowanie praw i obowiązków obu stron stosunku pracy. Norma art. 58 k.p. gwarantuje pracownikowi uproszczony system naprawienia uszczerbku, bez konieczności przeprowadzania dodatkowych środków dowodowych mających na celu wykazanie przesłanek

---

<sup>410</sup> T. Nowakowski, *Deliktowa odpowiedzialność...*, s. 174 - 175.

<sup>411</sup> Zob. część I rozdział II pkt 2.2.

<sup>412</sup> Tak trafnie wyrok SN z 29.09.2022 r., II PSKP 53/21.

odpowiedzialności odszkodowawczej. Z kolei uzyskanie odszkodowania uzupełniającego na podstawie norm Kodeksu cywilnego wymaga wykazania, że pracodawca wadliwie rozwiązując umowę o pracę wyrządził pracownikowi szkodę w rozumieniu straty bądź utraconych korzyści (art. 361 §2 k.c.). Z perspektywy praktycznej oznacza to, że ewentualna odpowiedzialność uzupełniająca pracodawcy zajdzie wyłącznie wyjątkowo, co nie tyle wynika ze słabości modelu prawa cywilnego, lecz z konieczności udowodnienia faktu poniesienia szkody o konkretnych rozmiarach i mieszczącej się w ramach prawnie relewantnej konstrukcji szkody majątkowej (straty względnie utraconych korzyści)<sup>413</sup>.

Powyższe rozważania uzasadniają również stanowisko, zgodnie z którym reguła pełnego odszkodowania w przypadku wyrządzenia pracownikowi szkody wadliwym rozwiązaniem umowy o pracę dotyczy nie tylko trybu określonego w art. 58 k.p. Tym samym należy przychylić się do poglądu, w myśl którego roszczenia uzupełniające oparte na normach Kodeksu cywilnego powinny być stosowane jednolicie, a zatem również do wadliwego wypowiedzenia umowy o pracę (art. 47<sup>1</sup> k.p.)<sup>414</sup>. Z perspektywy obowiązku naprawienia szkody nie ma znaczenia charakter zdarzenia szkodzącego, które prowadzi do powstania uszczerbku w majątku poszkodowanego pracownika. Dla rozstrzygnięcia kwestii obowiązku naprawienia szkody w pełnej wysokości istotną rolę odgrywa jedynie to, czy żądanie poszkodowanego o naprawienie uszczerbku nie prowadzi do jego wzbogacenia kosztem sprawcy, a w omawianej sytuacji ten przypadek nie zachodzi.

#### **4. Odszkodowanie z tytułu wadliwego rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę**

W doktrynie liczne kontrowersje nasuwa charakter prawny odszkodowania z tytułu wadliwego wypowiedzenia umowy o pracę (art. 47<sup>1</sup> k.p.) oraz wadliwego rozwiązania bez wypowiedzenia umowy o pracę (art. 58 k.p.). Poza zbliżoną konstrukcją obu norm i faktem, że prawodawca przewidział w tym zakresie odszkodowanie w limitowanej wysokości, kwestie związane z kompensacyjnym wymiarem tego odszkodowania budzą poważne wątpliwości.

Według pierwszego poglądu odszkodowanie z art. 58 k.p. (oraz, jak się wydaje, analogicznie z art. 47<sup>1</sup> k.p.) ma *de facto* wymiar *quasi* odszkodowawczy, zaś funkcjonalnie najbliższą instytucją prawa cywilnego, która odpowiada specyfice roszczeń związanych z

---

<sup>413</sup> T. Nowakowski, *Deliktowa odpowiedzialność...*, s. 174 - 175.

<sup>414</sup> K. Jaśkowski, *Wpływ wadliwego...*, s. 10; K. Wielichowska – Opalska, *Stosowanie przepisów...*, s. 352; E. Sochacka, *Odszkodowanie...*, s. 165.

wadliwym rozwiązaniem umowy o pracę jest kara ustawowa<sup>415</sup>. Prezentowane tu stanowisko w mojej ocenie jest dyskusyjne. Z okoliczności, że podstawę uzyskania przez pracownika danego świadczenia stanowił limitowany ustawą ryczałt nie sposób wywodzić wniosków o „quasi odszkodowawczym” charakterze odszkodowania z art. 47<sup>1</sup> k.p. oraz 58 k.p. Przeczą temu zarówno rezultaty wykładni systemowej, jak i argumenty natury komparatystycznej.

Bez względu na to, czy chodzi o odszkodowanie przyznane na zasadach ogólnych, czy tzw. zryczałtowane odszkodowanie, raczej odchodzi się od nadawania świadczeniom odszkodowawczym funkcji penalnej<sup>416</sup>. Odszkodowanie ryczałtowe także ma na celu pokrycie szkody, której oszacowanie jest znacznie utrudnione. Oznacza to, że prawo do żądania zryczałtowanego odszkodowania ma ułatwić uprawnionemu skuteczne dochodzenie roszczenia w sytuacji, gdy ściśle wykazanie wysokości szkody pozostającej w normalnym związku przyczynowym nie jest możliwe lub jest nadmiernie utrudnione<sup>417</sup>. W podobnym tonie zdają się również wypowiadać niektórzy przedstawiciele doktryny prawa pracy sugerując, że okoliczność limitowania wysokości odszkodowania z jednoczesnym określeniem minimalnego progu przekreśla odszkodowawczy charakter zasądanego świadczenia<sup>418</sup>.

Należy również zwrócić uwagę, że odszkodowawczy charakter świadczeń zryczałtowanych osłabiają systemy prawne, w których ustawodawca normą ogólną wprost wyposaża sąd do przyznania odszkodowania w formie zryczałtowanej, zamiast orzeczenia obowiązku naprawienia szkody. Przykładowo można tutaj wskazać na unormowania zawarte w §249 niemieckiego k.c., zgodnie z którym poszkodowany w przypadku uszkodzenia ciała lub zniszczenia rzeczy ma uprawnienie do żądania kwoty pieniężnej odpowiadającej przywróceniu do stanu poprzedniego<sup>419</sup>.

W orzecznictwie<sup>420</sup> i w doktrynie<sup>421</sup> przeważa stanowisko, zgodnie z którym odszkodowania z art. 47<sup>1</sup> k.p. oraz art. 58 k.p. mają wymiar ryczałtowy i przysługują pracownikowi niezależnie od rozmiaru poniesionej szkody. Odszkodowania w wysokości przewidzianej normami Kodeksu pracy, przynajmniej w aspekcie konstrukcyjnym, nie mają

---

<sup>415</sup> Tak W. Ostaszewski, *Odpowiedzialność uzupełniająca...*, s. 197.

<sup>416</sup> Zob. część I rozdział I pkt 3.1 i pkt 3.2.

<sup>417</sup> Wyrok SN z 1.10.2021 r., III CSKP 111/21, LEX nr 3290328.

<sup>418</sup> E. Sochacka, *Odszkodowanie...*, s. 165.

<sup>419</sup> Por. T. Riehm, *Der Grundsatz der Naturalerfuellung*, Tübingen 2015, s. 40.

<sup>420</sup> Wyroki SN: z 9.10.2012 r., II PK 66/12; z 23.05.2016 r., I PK 193/11; z 5.04.2016 r., I PK 104/15; z 1.03.2018 r., III PK 18/17.

<sup>421</sup> Zob. przykładowo: M. Gersdorf, M. Raczkowski, *Kodeks...*, s. 540; W. Ostaszewski, *Odpowiedzialność...*, s. 201 - 202; Ł. Pisarczyk, *Naprawienie szkody...*, s. 206.

zatem charakteru świadczeń odszkodowawczych *sensu stricto*. Jak się wydaje podstawę dla tej wykładni stanowi okoliczność, że sąd pracy na gruncie art. 47<sup>1</sup> k.p. oraz art. 58 k.p. może ustalać wysokość odszkodowania wyłącznie w granicach ustawowych, a ewentualne wydłużenie przez strony umowy o pracę długości terminów wypowiedzenia nie uzasadnia zasądzenia ryczału w wysokości przekraczającej 3 miesięczne wynagrodzenie za pracę<sup>422</sup>. Prezentowana wykładnia nie jest jednak całkowicie spójna z przyjętymi zasadami ustalenia wymiaru odszkodowania z art. 47<sup>1</sup> k.p. oraz 58 k.p. Przyjmuje się bowiem, że o ile sąd pracy przy ustalaniu wysokości odszkodowania korzysta z władzy dyskrecyjnej, o tyle przy ocenie kwoty ryczału należy brać pod uwagę wszystkie okoliczności danej sprawy, a zwłaszcza uzasadnione nadzieje i oczekiwania pracownika dotyczące trwałości zatrudnienia u danego pracodawcy<sup>423</sup>. Ponadto w orzecznictwie zajmowane jest stanowisko, zgodnie z którym art. 58 k.p. (a zatem i analogicznie art. 47<sup>1</sup> k.p.) swym zakresem obejmuje nie tylko szkodę majątkową, lecz także niemajątkową w postaci krzywdy, ponieważ oprócz negatywnych przeżyć psychicznych rozwiązanie stosunku pracy może naruszać dobra osobiste<sup>424</sup>.

Powyższe poglądy budzą w mojej ocenie wątpliwości, zwłaszcza w sferze praktycznej. Należy bowiem zauważyć, że przyjęcie stanowiska o kompensacji szkody niemajątkowej poprzez ryczałtowe odszkodowanie przewidziane w art. 47<sup>1</sup> k.p. oraz 58 k.p. osłabia skuteczność stosowania roszczeń uzupełniających opartych na normach Kodeksu cywilnego w zakresie naprawienia krzywdy. Choć z perspektywy polskiego modelu prawa cywilnego naprawienie krzywdy nie jest objęte zasadą pełnego odszkodowania, co wynika z fakultatywności środków służących ochronie uszczerbków niemajątkowych, nie oznacza to jednak, że wysokość zadośćuczynienia pieniężnego może przekraczać rozmiar krzywdy doznanej przez pracownika. W konsekwencji, skoro doznana krzywda została naprawiona, choćby częściowo, sąd powinien zarachować wysokość uzyskanego przez pracownika ryczału na poczet zadośćuczynienia (art. 448 §1 k.c.). Na tym tle pojawia się problem, że przy orzekaniu o wysokości zadośćuczynienia pieniężnego i ewentualnie uzupełniającego odszkodowania, wspomniane uwzględnienie otrzymanego przez pracownika odszkodowania ryczałtowego powinno obejmować całość sumy, jaką ten pracownik uzyskał dochodząc uprzednio roszczeń na podstawie art. 47<sup>1</sup> k.p. lub art. 58 k.p. W sytuacji zatem, gdy roszczenie uzupełniające pracownika obejmowałoby wyłącznie żądanie naprawienia krzywdy na podstawie art. 448 §1

---

<sup>422</sup> Wyroki SN: z 7.11.2017 r., I PK 308/16, OSNP 2018/8, poz. 105 oraz z 28.10.2021 r., III PSKP 37/21, LEX nr 328397.

<sup>423</sup> Por. wyrok SN z 14.11.2019 r., III PK 150/18, OSNP 2020/10, poz. 106.

<sup>424</sup> Tak SN w wyroku z 21.06.2022 r., II PSKP 106/21, OSNP 2023/2, poz. 15.

k.c., sąd powinien obniżyć wysokość zadośćuczynienia pieniężnego o sumę uzyskanego odszkodowania ryczałtowego, co budziłoby wątpliwości.

Dodatkowo przyjęta wykładnia, że odszkodowanie z art. 47<sup>1</sup> k.p. lub z art. 58 k.p. obejmuje nie tylko szkodę majątkową, ale również niemajątkową, nie wydaje się mieć dostatecznego uzasadnienia z perspektywy samego systemu prawa pracy. Ustawodawca wyraźnie różnicuje bowiem środki ochrony prawnej na odszkodowanie (np. art. 47<sup>1</sup> k.p., art. 58 k.p., art. 94<sup>3</sup> §4 k.p.) i zadośćuczynienie pieniężne za doznaną krzywdę (art. 94<sup>3</sup> §3 k.p.). Tym samym trudno ujmować szkodę w sposób jednolity i dla art. 47<sup>1</sup> k.p. oraz art. 58 k.p. czynić wyłom od ogólnie przyjętej konstrukcji systemowej, wzorem norm Kodeksu cywilnego, wyraźnie wyodrębniającej odszkodowanie i zadośćuczynienie pieniężne. Jak się wydaje, także i Kodeks pracy nie przyjmuje zatem rozwiązań znanych w niektórych systemach prawnych, gdzie szkodę ujmuje się w sposób jednolity, tj. bez podziału na szkodę majątkową i niemajątkową<sup>425</sup>.

W spornej kwestii dotyczącej charakteru odszkodowania z art. 47<sup>1</sup> k.p. i art. 58 k.p. można przedstawić również trzecią koncepcję, stanowiącą niejako rozwiązanie kompromisowe zapewniające spójność modelu prawa pracy i prawa cywilnego. Zgodnie z jej założeniami odszkodowanie ryczałtowe przewidziane przez powyższe normy ma na celu naprawiać szkodę czysto majątkową związaną z utratą przez pracownika zatrudnienia<sup>426</sup>. Szkada ta z natury rzeczy ma charakter trudno uchwytnej, a zatem określenie zakresu, w ramach którego uszczerbek może zostać zrekompensowany uzasadnia ryczałtowy wymiar odszkodowania<sup>427</sup>. Nie sposób uciec również od funkcjonalnych aspektów uregulowań z art. 47<sup>1</sup> k.p. oraz 58 k.p. Wynagrodzenie za pracę pełni również istotną funkcję alimentacyjną, zapewniając pracownikowi środki niezbędne do życia. Na tym tle interpretacja, zgodnie z którą przy ocenie kwoty ryczałtu należy brać pod uwagę wszystkie okoliczności danej sprawy, a zwłaszcza uzasadnione nadzieje i oczekiwania pracownika dotyczące trwałości zatrudnienia u danego pracodawcy<sup>428</sup>, wydaje się bardziej przekonująca niż w przypadku ujmowania ryczałtu z art. 47<sup>1</sup> k.p. oraz 58 k.p. jako formy kompensaty wyłącznie szkody majątkowej i niemajątkowej. Należy pamiętać, że okoliczności *stricte* subiektywne – odczucia co do trwania umowy o pracę – nie wpływają w żadnym razie ani na wymiar szkody majątkowej – tę ustala się w oparciu o

---

<sup>425</sup> Por uwagi część I, rozdział I pkt. 2.1.

<sup>426</sup> T. Nowakowski, *Deliktowa odpowiedzialność...*, s. 176.

<sup>427</sup> Wyrok SN z 1.10.2021 r., III CSKP 111/21.

<sup>428</sup> Por. wyrok SN: z 14.11.2019 r., III PK 150/18.

metodę dyferencyjną, ani tym bardziej na wymiar krzywdy, skoro jako taka obejmuje wyłącznie ujemne następstwa wynikające ze szkody na osobie.

Za czysto majątkowym charakterem odszkodowań z art. 47<sup>1</sup> k.p. i art. 58 k.p. przemawia również subsydiarność środków ochrony prawnej związanych z wadliwym wypowiedzeniem lub rozwiązaniem bez wypowiedzenia umowy o pracę. Uzyskanie odszkodowania jest bowiem uzależnione od rezygnacji przez pracownika z roszczenia o przywrócenie do pracy oraz dodatkowo, w przypadku wadliwego wypowiedzenia, uznania wypowiedzenia za bezskuteczne. Oznacza to, że skorzystanie przez pracownika z powyższych środków prawnych zmierzających do ochrony trwałości zatrudnienia uniemożliwia mu dochodzenie roszczeń odszkodowawczych w reżimie Kodeksu pracy, co skutkuje *de facto* brakiem szkody podlegającej naprawieniu w ramach systemu prawa pracy. Tymczasem z perspektywy norm odszkodowawczych przewidzianych w Kodeksie cywilnym, środki prawne zmierzające do przywrócenia stanu poprzedniego nie mają wymiaru subsydiarnego, lecz stanowią formę naprawienia szkody.

## **5. Odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy z tytułu wadliwego rozwiązania umowy o pracę w okresie wypowiedzenia (art. 60 Kodeksu pracy)**

### **5.1. Reżim naprawienia szkody na podstawie art. 60 Kodeksu pracy**

W doktrynie prawa pracy kwestia zakresu zastosowania art. 60 k.p. budzi liczne wątpliwości. Według pierwszego i dominującego stanowiska odszkodowanie za wadliwe rozwiązanie umowy o pracę w okresie wypowiedzenia dotyczy wyłącznie wypowiedzenia, które nie narusza kodeksowych norm regulujących wypowiedzenie umowy o pracę<sup>429</sup>. Pogląd ten uzasadnia się na ogół regułami wykładni systemowej odnoszącej się do kolejności uregulowania roszczeń pracownika z tytułu wadliwego zakończenia stosunku pracy. Podnosi się bowiem, że art. 60 k.p. został umieszczony wśród przepisów regulujących roszczenia pracownika związane z wadliwym rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia, a nie w przepisach ogólnych o rozwiązywaniu umowy o pracę<sup>430</sup>.

---

<sup>429</sup> Zob. przykładowo: M. Gersdorf, M. Raczkowski [w:] *Kodeks...*, s. 546; K. Stępnicka, *Roszczenia pracownicze w sytuacji niezgodnego z prawem wypowiedzenia i rozwiązania stosunku pracy. Głosa do uchwały SN z 4 kwietnia 2019 r., III PZP 2/19*, LEX el.; P. Prusinowski, *Zbieg roszczeń o odszkodowanie z tytułu rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę*, MoPrPr 2010/8, s. 399; A. M. Świątkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2018, s. 416; A. Tomanek, *Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracodawcę w trakcie okresu jej wypowiedzenia. Głosa do uchwały Sądu Najwyższego z dnia 4 kwietnia 2019 r., III PZP 2/19*, OSP 2020/1, s. 110.

<sup>430</sup> M. Gersdorf, M. Raczkowski [w:] *Kodeks...*, s. 546; P. Prusinowski, *Zbieg...*, s. 399; A. M. Świątkowski, *Kodeks...*, 2018, s. 416.

Z kolei zwolennicy drugiego i mniejszościowego poglądu opowiadają się za interpretacją, zgodnie z którą art. 60 k.p. swym zakresem obejmuje wszystkie przypadki wadliwego rozwiązania umowy o pracę, niezależnie od tego, czy wypowiedzenie narusza normy Kodeksu pracy, czy też nie<sup>431</sup>. Zwolennicy omawianego tutaj stanowiska podnoszą najczęściej, że w warstwie językowej art. 60 k.p. nie wprowadza rozróżnienia, czy uprzednie wypowiedzenie umowy o pracę zostało dokonane z naruszeniem przepisów, czy nie, skoro każde oświadczenie woli pracodawcy, w którym wypowiada on umowę o pracę wywiera skutek w postaci powstania okresu wypowiedzenia<sup>432</sup>. Ponadto zwraca się uwagę, że art. 60 k.p. nie uzasadnia pominięcia roszczeń wynikających z wadliwego wypowiedzenia umowy o pracę, gdyż normuje wyłącznie uprawnienia z tytułu niezgodnego rozwiązania umowy o pracę w okresie wypowiedzenia<sup>433</sup>.

W orzecznictwie dominuje pierwszy z omówionych powyżej poglądów<sup>434</sup>. W myśl tego stanowiska art. 60 k.p. obejmuje wyłącznie przypadki wadliwego rozwiązania w okresie wypowiedzenia, które zostało dokonane w sposób nienaruszający norm Kodeksu pracy. Konsekwencją powyższej wykładni jest brak możliwości, choćby teoretycznie, prowadzenia rozważań, co do zakwalifikowania modelu odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy z art. 60 k.p., jako kontraktowego lub deliktowego. Trudno tutaj uznać za zasadny argument o sankcyjnym wymiarze analizowanej regulacji, co niekiedy podnosi się w doktrynie prawa pracy<sup>435</sup>. Sugestiom tym przeczy jednoznacznie brzmienie normy oraz jej *ratio legis*, skoro w myśl powszechnie aprobowanego poglądu, swym zakresem obejmuje jedynie przypadki zgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę. W myśl art. 60 zd. 2 k.p. odszkodowanie przysługuje wyłącznie w wysokości wynagrodzenia za czas do upływu okresu wypowiedzenia, a zatem wysokość odszkodowania została *expressis verbis* powiązana z pozostałą długością okresu wypowiedzenia.

---

<sup>431</sup> T. Nowakowski, „Kumulatywny zbieg roszczeń” odszkodowawczych z art. 47<sup>1</sup> k.p. i art. 58 k.p. Glosa do uchwały Sądu Najwyższego z 4 kwietnia 2019 r., III PZP 2/19, OSP 2020/1, s. 103; A. Piszczek, *Dopuszczalność zbiegu pracowniczych roszczeń odszkodowawczych w przypadku niezgodnego z prawem wypowiedzenia i rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia*, PiZS 2020/7, s. 33 – 34. Podobnie L. Florek [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, T. Zieliński red., Warszawa 2001, s. 374, który, w przypadku wadliwego wypowiedzenia, a następnie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w okresie wypowiedzenia, zajmuje stanowisko, że pracownik może wybrać podstawę swojego roszczenia. W tym kierunku SN w wyroku z 24.07.2001 r., I PKN 568/00, OSNP 2003/12, poz. 294.

<sup>432</sup> T. Nowakowski, „Kumulatywny zbieg roszczeń”..., s. 110; A. Piszczek, *Dopuszczalność zbiegu...*, s. 34.

<sup>433</sup> T. Nowakowski, „Kumulatywny zbieg roszczeń”..., s. 110; A. Piszczek, *Dopuszczalność zbiegu...*, s. 35.

<sup>434</sup> Wyroki SN: z 28.06.2005 r., III PK 44/05, LEX nr 180256; z 8.05.2007 r., II PK 277/06, LEX nr 368953; z 16.02.2017 r., II PK 372/15, LEX nr 2269088; z 11.07.2017 r., I PK 227/16, OSNP 2018/7, poz. 89 oraz uchwała SN z 4.09.2019 r., III PZP 2/19, OSNP 2019/9, poz. 105.

<sup>435</sup> Tak L. Florek [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, L. Florek red., Warszawa 2017, s. 408.

Mając na względzie powyższe uwagi należy przyjąć, że art. 60 k.p. dotyczy gwarancyjnego modelu odpowiedzialności odszkodowawczej. Zasadniczo interpretowana norma spełnia wszystkie kryteria normatywne do uznania jej za przypadek odpowiedzialności typu gwarancyjnego na gruncie Kodeksu pracy. Istota odpowiedzialności typu gwarancyjnego polega bowiem na obowiązku spełnienia świadczenia, najczęściej polegającego na naprawieniu szkody w razie zajścia zdarzenia statuującego tę odpowiedzialność<sup>436</sup>. W omawianej sytuacji art. 60 k.p. uprawnia pracownika do otrzymania pozostałej, do końca okresu wypowiedzenia, części wynagrodzenia za pracę. Norma wprowadza samodzielny, niezależny od innych norm prawnych, obowiązek obciążający pracodawcę do zapłaty świadczenia odszkodowawczego stanowiącego ekwiwalent wynagrodzenia za pracę, które pracownik uzyskałby, gdyby umowa o pracę nie została rozwiązana w sposób wadliwy w okresie wypowiedzenia.

## **5.2. Roszczenia odszkodowawcze przysługujące pracownikowi z tytułu rozwiązania umowy w okresie wypowiedzenia (art. 60 k.p.)**

W przypadku regulacji art. 60 k.p. zgodzić się należy z poglądem wyrażanym w doktrynie i w orzecznictwie, że obowiązek naprawienia szkody jest ograniczony wyłącznie do wysokości wynagrodzenia, jakie pracownik ten uzyskałby do końca okresu wypowiedzenia, a zatem stanowi rekompensatę za utracony zarobek<sup>437</sup>. Przyjęcie tego wariantu interpretacyjnego za prawidłowy oznacza, że w odniesieniu do roszczeń pracownika z tytułu wadliwego rozwiązania umowy o pracę w okresie wypowiedzenia nie ma zastosowania zasada pełnego odszkodowania. Tym samym pracownik, poprzez art. 300 k.p., nie może żądać uzupełniającego roszczenia na podstawie norm Kodeksu cywilnego, nawet jeśli poniósłby szkodę w wyższym wymiarze aniżeli ta obejmująca jedynie utracony zarobek.

Za powyższą interpretacją, pozbawiającą pracownika uprawnienia do żądania odszkodowania uzupełniającego, przemawiają względy systemowe i funkcjonalne. Przede wszystkim art. 60 k.p. swym zakresem obejmuje przypadki tzw. odpowiedzialności typu gwarancyjnego. W odróżnieniu od klasycznej odpowiedzialności z tytułu czynów niedozwolonych, czy niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania, odpowiedzialność typu gwarancyjnego powstaje w przypadkach określonych w umowie lub ustawie, zaś sama jej konstrukcja zakłada, że wysokość szkody stanowi jedynie rodzaj

---

<sup>436</sup> Szerzej na ten temat patrz część I rozdział III pkt 2.

<sup>437</sup> B. Bury, *Problematyka zbiegu roszczeń w związku z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia w okresie wypowiedzenia*, MoPrPr 2019/4, s. 14 oraz przykładowo wyroki SN: z 11.09.2007 r., II PK 19/07, LEX nr 896050; z 24.02.2016 r., III PK 70/15, OSNP 2017/9, poz. 113; z 11.07.2018 r., I PK 227/16, OSNP 2018/7, poz. 89.

świadczenia, które dłużnik musi spełnić na rzecz swojego wierzyciela. Z natury rzeczy zatem odpowiedzialność ta musi mieć każdorazowo podstawę prawną (ustawową lub umowną), co skutkuje ograniczeniem obowiązku naprawienia szkody. Z perspektywy brzmienia art. 60 k.p. oznaczałoby, że mocą normy ustawy, świadczenie pracodawcy polega na obowiązku zapłaty wynagrodzenia należnego pracownikowi za pozostały okres wypowiedzenia. Skutkiem gwarancyjnego charakteru odpowiedzialności pracodawcy za wadliwe rozwiązanie umowy o pracę w okresie wypowiedzenia jest również pozbawienie pracownika prawa do odszkodowania, jeśli wadliwe rozwiązanie nastąpi w ostatnim dniu wypowiedzenia<sup>438</sup>.

Argumentem systemowym wspierającym wykładnię, zgodnie z którą pracownikowi nie przysługuje w omawianej sytuacji uzupełniające odszkodowanie na podstawie norm Kodeksu cywilnego jest okoliczność, że wysokość kompensaty wprost jest powiązana z okresem, jaki pozostał do momentu rozwiązania umowy o pracę. Artykuł 60 k.p. pełni zatem funkcję kompensacyjną i ma na celu przywrócić sytuację prawną pracownika, w jakiej znalazłby się, gdyby pracodawca wadliwie nie rozwiązał umowy o pracę w okresie wypowiedzenia. Kwestia ta została jednak uregulowana w art. 60 k.p. w sposób zupełny i autonomiczny, co uniemożliwia zastosowanie art. 300 k.p. Trafnie akcentuje A.M. Świątkowski, że w prawie pracy, inaczej niż w prawie cywilnym, z perspektywy systemowej, zasady dotyczące zbiegu roszczeń i zbiegu norm kształtują się inaczej, ponieważ kumulacja roszczeń jest dopuszczalna w przypadkach określonych przez prawodawcę z uwagi na fakt, że to Kodeks pracy uprawnieniom pracowniczym nadaje formę roszczenia<sup>439</sup>.

### **5.3. Zbieg roszczeń o naprawienie szkody w przypadku wadliwego wypowiedzenia i wadliwego rozwiązania umowy o pracę w okresie wypowiedzenia**

W przypadku, gdy pracodawca najpierw wadliwie wypowiedział umowę o pracę, a następnie, już w okresie wypowiedzenia, dokonał wadliwego rozwiązania tej umowy w trybie natychmiastowym, niewątpliwie zachodzi potencjalny zbieg norm. Omawiany tutaj stan faktyczny może bowiem podlegać ocenie łącznie pod kątem kilku norm Kodeksu pracy. W pierwszej kolejności wadliwe wypowiedzenie tej umowy skutkuje możliwością kierowania przez pracownika roszczeń o odszkodowanie na podstawie art. 47<sup>1</sup> k.p. Ponadto nie jest również przesądzone, czy z uwagi na późniejsze wadliwe rozwiązanie umowy o pracę dokonane w

---

<sup>438</sup> B. Bury, *Problematyka zbiegu...*, s. 18.

<sup>439</sup> A. M. Świątkowski, *Zbieg pracowniczych roszczeń majątkowych*, PiZS 2013/5, s. 7.

okresie wypowiedzenia, pracownikowi nie przysługuje odszkodowanie w trybie art. 60 k.p. bądź, alternatywnie – art. 58 k.p.

W kwestii ewentualnego zbiegu roszczeń w przypadku wadliwego wypowiedzenia umowy o pracę, a następnie wadliwego jej rozwiązania w trybie natychmiastowym już w okresie wypowiedzenia, uformowało się kilka poglądów. Według pierwszego z nich pracownikowi przysługuje wyłącznie jedno roszczenie o naprawienie szkody, według wyboru poszkodowanego, na podstawie art. 47<sup>1</sup> k.p. albo art. 60 k.p.<sup>440</sup>. W świetle tych założeń istnieją dwa roszczenia pracownika zmierzające w istocie do naprawienia tożsamej szkody.

Z kolei inne stanowisko zakłada, że w powyższej sytuacji pracownikowi przysługuje wyłącznie jedno roszczenie o naprawienie szkody zawsze oparte na jednej podstawie prawnej – w odniesieniu do odszkodowania na podstawie art. 58 k.p., ponieważ późniejsze wadliwe rozwiązanie umowy o pracę w trybie natychmiastowym pochłania wcześniejsze wadliwe wypowiedzenie<sup>441</sup>.

Według trzeciego poglądu pracownik powinien mieć możliwość dochodzenia tyłu roszczeń, ile przyznają mu normy prawne, chyba że norma ta wyraźnie wyłącza możliwość dochodzenia jednego z nich w przypadku powstania innego roszczenia<sup>442</sup>. Analizowane stanowisko uzasadniano na ogół regułami wykładni funkcjonalnej. Skoro bowiem Kodeks pracy normuje dwie odrębne podstawy dochodzenia roszczeń, brakuje *de lege lata* podstaw do ich ograniczania w przypadku zaistnienia kumulacji<sup>443</sup>. Podkreślano również, że odszkodowanie przyznane pracownikowi na podstawie art. 60 k.p. spełniałoby charakter *sui generis* sankcji względem pracodawcy za naruszenie norm prawa pracy<sup>444</sup>. Niemniej jednak poglądy dopuszczające zbieg roszczeń i możliwość łącznego zasądzenia odszkodowań spotkały się z krytyką. Najczęściej podnoszono, że przyjęcie koncepcji „podwójnego odszkodowania” (art. 47<sup>1</sup> k.p. oraz art. 60 k.p.) prowadzi w istocie do naprawienia tej samej szkody, ponieważ zapłata wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy po ustaniu stosunku pracy zrekompensuje w pełni szkodę polegającą na utracie wynagrodzenia za czas do upływu okresu wypowiedzenia<sup>445</sup>.

---

<sup>440</sup> Por. wyroki SN: z 24.07.2001 r., I PKN 568/00, OSNP 2003/12, poz. 294; z 28.06.2005 r., III PK 44/05 oraz T. Liszcz, *Prawo pracy*, Warszawa 2018, s. 212 z powołaniem się na orzecznictwo SN.

<sup>441</sup> Tak A. M. Świątkowski, *Zbieg...*, s. 4 - 5 oraz wyrok SN z 10.07.2007 r., I PK 241/06, OSNP 2008/17-18, poz. 254.

<sup>442</sup> W tym kierunku: L. Florek [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, L. Florek red., Warszawa 2011, s. 324; T. Liszcz, *Odpowiedzialność odszkodowawcza...*, cz. I, s.7; Ł. Pisarczyk, *Odszkodowanie...*, s. 22.

<sup>443</sup> Ł. Pisarczyk, *Odszkodowanie...*, s. 22.

<sup>444</sup> L. Florek [w:] *Kodeks...*, 2017, s. 408.

<sup>445</sup> K. Terpiłowska, *Glosa do wyroku SN z dnia 8 maja 2007 r., II PK 277/06*, OSP 2009/3, s. 194.

Obecnie kwestia dotycząca zbiegu norm w przypadku wadliwego wypowiedzenia umowy o pracę oraz następnie wadliwego rozwiązania tej umowy w trybie natychmiastowym w okresie wypowiedzenia została rozstrzygnięta uchwałą Sądu Najwyższego z 4.04.2019 r.<sup>446</sup>, która, jak się wydaje, stanowi rozwiązanie kompromisowe pomiędzy omówionymi powyżej poglądami. Skład orzekający przyjął bowiem, że w sytuacji wadliwego wypowiedzenia i późniejszego wadliwego rozwiązania umowy o pracę w trybie natychmiastowym w okresie wypowiedzenia, pracownikowi przysługują roszczenia odszkodowawcze zarówno na podstawie art. 47<sup>1</sup> k.p. oraz art. 58 k.p., przy założeniu, że świadczenia te spełniają funkcję kompensacyjną. W ocenie Sądu Najwyższego pracownikowi przysługuje nie jedno odszkodowanie, ale tyle roszczeń, ile wadliwych czynności dokonał pracodawca, ponieważ należy zrównać w skutkach sytuację prawną pracownika, który po wręczeniu wypowiedzenia umowy o pracę otrzymał jej rozwiązanie bez wypowiedzenia, z zatrudnionym, który jedynie otrzymał wadliwe wypowiedzenie umowy o pracę. U podstaw rozstrzygnięcia analizowanej uchwały legło założenie, że art. 60 k.p. swym zakresem obejmuje jedynie przypadki wypowiedzenia dokonanego zgodnie z normami Kodeksu pracy.

Wyrok Sądu Najwyższego dopuszczający łączne stosowanie art. 47<sup>1</sup> k.p. oraz art. 58 k.p. budzi jednak istotne wątpliwości. Przede wszystkim funkcja kompensacyjna nie stanowi podstawy dla żadnych roszczeń odszkodowawczych, a zatem sama w sobie nie może uzasadniać, względnie przekreślać, zbiegu roszczeń<sup>447</sup>. Ponadto obie normy zasugerowane przez skład orzekający odnoszą się zasadniczo do tej samej szkody związanej z utratą pracy, co moim zdaniem wyklucza możliwość powstania kumulatywnego zbiegu roszczeń<sup>448</sup>. Idea zbiegu roszczeń zakłada bowiem, że poszkodowany może żądać naprawienia szkody w konkretnej wysokości, lecz na podstawie odrębnych od siebie norm prawnych. O zaistnieniu zbiegu decydują zatem wyłącznie obowiązujące normy prawne, które w konkretnym stanie faktycznym znajdują zastosowania, nie zaś aksjologia i cel, jaki przyświeca danemu świadczeniu, *notabene* zmierzającemu do naprawienia określonego uszczerbku. Zbieg roszczeń, zwłaszcza kumulatywny, nie zachodzi jednak, gdy poszkodowanemu przysługuje

---

<sup>446</sup> III PZP 2/19, OSNP 2019/9, poz. 105.

<sup>447</sup> T. Nowakowski, „Kumulatywny zbieg roszczeń”..., s. 106. Odmiennie K.W. Baran [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, K.W. Baran red., Warszawa 2018, s. 477.

<sup>448</sup> T. Nowakowski, „Kumulatywny zbieg roszczeń”..., s. 106.

kilka roszczeń opartych na niezależnych od siebie podstawach prawnych<sup>449</sup>. Omawiana sytuacja nie jest bowiem zbiegiem roszczeń, lecz kumulacją roszczeń<sup>450</sup>.

Wątpliwości budzi odrzucenie przez Sąd Najwyższy możliwości zastosowania art. 60 k.p. i oparcie się na dominującym poglądzie, że norma ta dotyczy wyłącznie przypadków wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego bez naruszenia Kodeksu pracy. Słusznie podnosi się, że art. 60 k.p. nie przewiduje restytucji stosunku pracy, ponieważ pracownik może domagać się przywrócenia do pracy już na gruncie art. 45 k.p.<sup>451</sup>. Ponadto wskazuje się, że jedynie kumulacja roszczenia z art. 45 k.p. i art. 60 k.p. spowoduje, że sytuacja pracownika nie będzie mniej korzystna niż pracownika, któremu wypowiedziano umowę o pracę w sposób wadliwy bez jej niezgodnego z prawem rozwiązania bez wypowiedzenia, co nie doprowadzi do zrównania tej sytuacji z sytuacją pracownika, z którym w okresie niewadliwego wypowiedzenia wadliwie rozwiązano umowę o pracę<sup>452</sup>. Nie przekonuje tutaj sugestia A. Tomanka, że kumulacja odszkodowań z art. 47<sup>1</sup> k.p. i art. 60 k.p. stawiałaby pracownika, któremu pracodawca wadliwie wypowiedział umowę o pracę, a następnie złożył naruszające normy Kodeksu pracy oświadczenie o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia, w pozycji nadmiernie uprzywilejowanej względem pracownika w sytuacji objętej zakresem art. 60 k.p., zakładając, że wadliwe było rozwiązanie umowy w okresie wypowiedzenia, a nie samo wypowiedzenie<sup>453</sup>. W ocenie Autora w pierwszym przypadku pracownik otrzymałby odszkodowania wynoszące co najmniej podwójną wysokość wynagrodzenia za pełny okres wypowiedzenia, niezależnie od wynagrodzenia za część okresu wypowiedzenia, przysługującego do dnia wadliwego rozwiązania umowy. Z kolei w wariantcie wynikającym jedynie ze stosowania art. 60 k.p. – tylko wynagrodzenie za pełny okres wypowiedzenia<sup>454</sup>. Rzecz w tym, że sytuacja ta możliwa jest wyłącznie teoretycznie, ponieważ Sąd Najwyższy w uchwale z 4.04.2019 r.<sup>455</sup> wyraźnie ogranicza zakres roszczenia odszkodowawczego, jak to określono, „czynnikiem zbiegowym”. Innymi słowy uzyskane przez pracownika wynagrodzenie za pracę w powstałym już okresie

---

<sup>449</sup> Tak S. Driczinski, *Możliwość kumulacji roszczeń na gruncie art. 47<sup>1</sup> i 58 Kodeksu pracy. Glosa do uchwały Sądu Najwyższego z 4 kwietnia 2019 r., III PZP 2/19, OSP 2021/10*, s. 126; T. Nowakowski, „Kumulatywny zbieg roszczeń”..., s. 106.

<sup>450</sup> T. Nowakowski, „Kumulatywny zbieg roszczeń”..., s. 107. Podobne stanowisko zdaje się zajmować A. Tomanek, choć Autor analizuje kumulację roszczeń odszkodowawczych z art. 47<sup>1</sup> k.p. oraz art. 58 k.p. A. Tomanek, *Rozwiązanie umowy...*, s. 115.

<sup>451</sup> S. Driczinski, *Możliwość kumulacji...*, s. 125. Podobnie A. Piszczek, *Dopuszczalność zbiegu...*, s. 35.

<sup>452</sup> A. Piszczek, *Dopuszczalność zbiegu...*, s. 35; A. Piszczek [w:] *Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia*, A. Piszczek, K. Stefański, Warszawa 2017, s. 1016 – 1017.

<sup>453</sup> A. Tomanek, *Rozwiązanie umowy...*, s. 115.

<sup>454</sup> A. Tomanek, *Rozwiązanie umowy...*, s. 115.

<sup>455</sup> III PZP 2/19.

wypowiedzenia i tak zostałyby zaliczone na poczet odszkodowania z art. 58 k.p., co daje niemal identyczny rezultat, jak bezpośrednio zastosowanie art. 60 k.p. Trudno również w mojej ocenie porównywać sytuację prawną pracownika, który otrzymał od pracodawcy najpierw wadliwe wypowiedzenie umowy o pracę, a następnie wadliwe rozwiązanie w trybie natychmiastowym w okresie wypowiedzenia, od sytuacji pracownika, z którym pracodawca jedynie wadliwie rozwiązał umowę o pracę w trybie natychmiastowym w okresie wypowiedzenia. O ile pracownik w pierwszej z opisanych sytuacji mógłby zawsze kwestionować skuteczność wypowiedzenia, o tyle pracownik w drugim przypadku nie ma już żadnych narzędzi prawnych, aby skutecznie podważyć wadliwe rozwiązanie w okresie wypowiedzenia, ponieważ Kodeks pracy *expressis verbis* nie przewiduje restytucji umownego stosunku pracy w okresie wypowiedzenia.

Krytycy dopuszczalności stosowania art. 60 k.p. do sytuacji wadliwego wypowiedzenia umowy o pracę i wadliwego rozwiązania umowy o pracę w trybie natychmiastowym<sup>456</sup> zdają się pomijać, że odszkodowanie zasądzone na podstawie art. 60 k.p. obejmuje cały okres wypowiedzenia pozostały do rozwiązania umowy o pracę, zaś art. 47<sup>1</sup> k.p. i 58 k.p. przewidują odszkodowanie ryczałtowe w wysokości nie wyższej niż 3 miesięczne wynagrodzenie za pracę. Ma to o tyle istotne znaczenie, że strony mogą mocą swych oświadczeń woli znacząco wydłużyć ustawowe okresy wypowiedzenia. W omawianym przypadku może wówczas dojść do sytuacji, w której łączna wysokość odszkodowania z art. 58 k.p. powiększona o odszkodowanie z art. 47<sup>1</sup> k.p. może nie zrekompensować pracownikowi szkody polegającej na bezprawnym wypowiedzeniu umowy o pracę w okresie wypowiedzenia. Pojawia się wtedy kwestia, czy ta „część” szkody, co do której pracownik nie uzyskał kompensaty podlega w ogóle naprawieniu, a jeśli tak, to na jakiej podstawie.

Oczywiście teoretycznie można rozważyć konstrukcję roszczeń uzupełniających na podstawie norm Kodeksu cywilnego<sup>457</sup>. Natomiast w wariacie interpretacyjnym przyjmującym, że wadliwe wypowiedzenie umowy o pracę, a następnie jej wadliwe rozwiązanie w trybie natychmiastowym w okresie wypowiedzenia, podlega rozstrzygnięciu wyłącznie w oparciu o art. 47<sup>1</sup> k.p. oraz art. 60 k.p., powoduje, że problem ewentualnych roszczeń uzupełniających za szkody powstałe w okresie wadliwego rozwiązania w okresie

---

<sup>456</sup> M. Gersdorf, M. Raczkowski [w:] *Kodeks...*, s. 546; K. Stępnicka, *Roszczenia pracownicze ...*, LEX el.; P. Prusinowski, *Zbieg...*, s. 399; A. M. Świątkowski, *Kodeks...*, 2018, s. 416; A. Tomanek, *Rozwiązanie umowy...*, s. 110.

<sup>457</sup> Kwestie ewentualnych roszczeń uzupełniających sygnalizuje A. Tomanek, lecz jej szerzej nie rozwija. A. Tomanek, *Rozwiązanie umowy...*, s. 115, przyp. 19.

wypowiedzenia w ogóle nie powstaje. Pracownik może zatem sformułować wyłącznie dwa roszczenia: żądać uznania wypowiedzenia za bezskuteczne, względnie przywrócenia do pracy (art. 45 k.p.) oraz odszkodowania na podstawie art. 60 k.p. albo, rezygnując ze środków prawnych zmierzających do ochrony trwałości zatrudnienia – domagać się wyłącznie odszkodowania na podstawie art. 47<sup>1</sup> k.p., ewentualnie powiększonego o uzupełniające odszkodowanie z Kodeksu cywilnego oraz odszkodowanie na podstawie art. 60 k.p.

Jak się wydaje, nie bez znaczenia jest również okoliczność, że *ratio legis* odszkodowania z art. 58 k.p. polega na zapewnieniu pracownikowi źródła utrzymania po rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Tym samym w założeniu prawodawcy, pracownik stracił bezpowrotnie jakiegokolwiek przyszłe wynagrodzenie. W sytuacji jedynie wadliwego wypowiedzenia umowy o pracę, pracownik znajduje się w innym położeniu. Już z mocy powstania wypowiedzenia nabywa on prawo do całości wynagrodzenia pozostałego do końca upływu okresu wypowiedzenia, co z kolei nie wynika *expressis verbis* z brzmienia art. 58 k.p. Ponadto istnieje wyraźna różnica w konstrukcji obu norm odnosząca się do sposobu określenia wysokości odszkodowania. O ile bowiem art. 58 k.p. reguluje odszkodowanie w formie ryczałtowej, ograniczając jego wysokość do maksymalnie 3 miesięcznego wynagrodzenia o pracę, o tyle art. 60 k.p. wprost wiąże kwotę odszkodowania z wysokością wynagrodzenia, jakie otrzymałby pracownik do końca okresu wypowiedzenia. W konsekwencji sąd przyznając pracownikowi odszkodowanie na podstawie art. 60 k.p. nie ma żadnej swobody uznania w zakresie ustalenia wysokości szkody. Z tej perspektywy aksjologicznie bliższe wydaje się stosowanie art. 60 k.p., który jednoznacznie normuje prawo pracownika do otrzymania całości wynagrodzenia za pozostały czas do końca okresu wypowiedzenia.

## **6. Model naprawienia szkody z tytułu wadliwego rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę – uwagi *de lege lata***

Na gruncie odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika z tytułu wadliwego rozwiązania umowy o pracę widoczne jest przede wszystkim rozdrobnienie podstaw prawnych statuujących tę odpowiedzialność. Z całą pewnością nie sposób tutaj postawić tezy o zupełności systemu prawa pracy. W tej materii bowiem judykatura nie tylko stosuje właściwe przepisy prawa pracy (art. 47<sup>1</sup> k.p., art. 58 k.p., art. 60 k.p.), ale inkorporuje również do systemu prawnego normy Kodeksu cywilnego dotyczące odpowiedzialności deliktowej (art. 415 k.c.). Z perspektywy systemowej oznacza to, że odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy za wadliwe rozwiązanie umowy o pracę ma swoje źródło tylko częściowo w przepisach Kodeksu pracy, zaś w pozostałym zakresie kształtują ją normy prawa

cywilnego. W ten sposób powstaje *sui generis* dualizm podstaw prawnych, który utrudnia stosowanie tych przepisów w praktyce i kompensatę roszczeń należnych pracownikowi. System prawa cywilnego i system prawa pracy istotnie różnią się między sobą, co warunkuje trudności w efektywnym sprawowaniu wymiar sprawiedliwości przez sądy. Skutkiem tego rozdrobnienia zaś są liczne problemy praktyczne związane z określeniem reżimu, zasad i zakresu naprawienia szkody doznanej przez pracownika w związku z wadliwym rozwiązaniem umowy o pracę, które warto będzie usystematyzować.

W mojej ocenie na gruncie Kodeksu pracy obowiązuje, choć nie wprost, zasada pełnego odszkodowania. Rekonstrukcja pracowniczych roszczeń do naprawienia szkody w pełnej wysokości powinna odbywać się w trybie art. 300 k.p. Choć początkowo kwestia ta była sporna, zarówno w doktrynie<sup>458</sup>, jak i orzecznictwie<sup>459</sup>, sytuację prawną poszkodowanego zmieniło orzeczenie Trybunału Konstytucyjnego, który uznał, że wykładnia art. 58 k.p. ograniczająca prawo pracownika do otrzymania odszkodowania wyłącznie w ograniczonej wysokości, na podstawie Kodeksu pracy, narusza ustawę zasadniczą<sup>460</sup>. Z tych przyczyn koncepcja jakoby art. 47<sup>1</sup> k.p. i art. 58 k.p. w sposób autonomiczny i wyczerpujący normowały roszczenia pracownika z tytułu wadliwego rozwiązania umowy o pracę ma obecnie już tylko walor historyczny. Choć wyrok Trybunału dotyczył jedynie art. 58 k.p., to należy zgodzić się z poglądami prezentowanymi w literaturze, że wnioski zaprezentowane w cytowanym orzeczeniu z 27.11.2005 r.<sup>461</sup> odnoszą się również do sytuacji prawnej pracownika, który doznał szkody wadliwym wypowiedzeniem umowy o pracę (art. 47<sup>1</sup> k.p.)<sup>462</sup>. Brakuje bowiem dostatecznych argumentów natury funkcjonalnej i systemowej do różnicowania sytuacji prawnej pracownika od okoliczności, czy szkodę spowodowało wadliwe rozwiązanie umowy o pracę w trybie natychmiastowym, czy jej wadliwe wypowiedzenie. Skoro bowiem pracownik ma być traktowany na równi z poszkodowanymi dochodzącymi roszczeń na podstawie Kodeksu cywilnego, kwestia, jakie zdarzenie szkodzące spowodowało powstanie uszczerbku po stronie pracownika nie ma istotnego znaczenia z perspektywy zasady pełnego odszkodowania.

---

<sup>458</sup> Przeciwno roszczeniom uzupełniającym wypowiedzieli się niegdyś m.in.: M. Gersdorf [w:] *Kodeks...*, 2007, s. 313; K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Kodeks...*, 2006, s. 168; Ł. Pisarczyk, *Naprawienie szkody...*, s. 206; W. Ostaszewski, *Odpowiedzialność uzupełniająca...*, s. 257; Z. Salwa, *Kodeks...*, 2004, s. 125; W. Sanetra, *Odszkodowanie „cywilne”...*, s. 175; A. M. Świątkowski, *Kodeks...*, 2006, s. 272.

<sup>459</sup> Wyroki SN: z 16.11.2000 r., I PKN 537/00; z 10.01.2006 r., I PK 96/05; z 11.01.2001 r., I PKN 489/00; z 22.01.2004 r., I PK 252/03; z 10.01.2007 r., III PK 91/06.

<sup>460</sup> Wyrok TK z 27.11.2005 r., SK 18/05.

<sup>461</sup> SK 18/05.

<sup>462</sup> K. Jaśkowski, *Wpływ wyroku...*, s. 10; K. Wielichowska – Opalska, *Stosowanie przepisów...*, s. 352; E. Sochacka, *Odszkodowanie...*, s. 165. Podobnie, jak się wydaje, D. Makowski, *Odpowiedzialność odszkodowawcza...*, s. 203.

Jedynym czynnikiem określającym granicę naprawienia szkody w pełnej wysokości jest ewentualne wzbogacenie się poszkodowanego pracownika kosztem pracodawcy. Niemniej należy również zwrócić uwagę, że zasada pełnego odszkodowania dotyczy wyłącznie naprawienia szkody majątkowej, a nie krzywdy i jako taka nie może stanowić uzasadnienia dla obowiązywania w reżimie prawa pracy reguły naprawienia szkody w pełnej wysokości. Jeśli zatem wadliwe rozwiązanie umowy o pracę w trybie natychmiastowym lub jej wypowiedzenie spowodowałoby wyrządzenie szkody niemajątkowej, to jej naprawienie może nastąpić wyłącznie, gdy zachowanie pracodawcy doprowadzi do naruszenia dóbr osobistych, ponieważ Kodeks cywilny ogranicza kompensatę krzywdy właśnie wyłącznie do przypadków naruszenia praw osobistych.

W odniesieniu do roszczeń uzupełniających wątpliwości budzi zwłaszcza stosowanie reżimu deliktowego (art. 415 k.c.) przy jednoczesnym założeniu, że odpowiedzialność pracodawcy za wadliwe rozwiązanie umowy o pracę opiera się na reżimie kontraktowym<sup>463</sup>. Wbrew wyrażanym tutaj poglądom na przeszkodzie stosowania art. 415 k.c., w opisywanym powyżej wariantcie interpretacyjnym, stoi bezsprzecznie art. 443 k.c. Zgodnie z jego brzmieniem poszkodowany może dokonać wyboru między deliktowym a kontraktowym reżimem, z którego szkoda zostanie naprawiona. Kodeks cywilny nie dopuszcza jednak konstrukcji roszczeń „hybrydowych” opartych częściowo na reżimie deliktowym a częściowo na kontraktowym. Z tych właśnie względów usunięcie sprzeczności w stosowaniu art. 443 k.c. może odbywać się przez uznanie, że roszczenia uzupełniające pracownika w całości są kompensowane w reżimie kontraktowym<sup>464</sup> albo alternatywnie deliktowym<sup>465</sup>. W przypadku pierwszego wariantu interpretacyjnego nie sposób jednak wskazać obowiązku kontraktowego, który uzasadniałby odpowiedzialność na podstawie art. 471 k.c.<sup>466</sup>. Z kolei w odniesieniu do reżimu deliktowego nie przekonuje koncepcja przyjmująca, że sam fakt zakwalifikowania rozwiązywania stosunku pracy z rażącym naruszeniem norm Kodeksu pracy jako wykroczenia automatycznie przesądza o deliktowym charakterze odpowiedzialności pracodawcy. Już

---

<sup>463</sup> W tym kierunku L. Florek, *Prawo pracy*, Warszawa 2016, s. 133.

<sup>464</sup> Zasadnie wskazuje się, że to właśnie reżim odpowiedzialności kontraktowej byłby funkcjonalnie najbliższy roszczeniom uzupełniającym. Tak wprost M. Raczkowski, *Kilka uwag...*, s. 4 oraz M. Raczkowski, *Odpowiedzialność cywilna...*, s. 21.

<sup>465</sup> Ten kierunek, jak się wydaje, aprobuje, choć nie wprost W. Ostaszewski, *Ewolucja orzecznictwa dotyczącego odpowiedzialności pracodawcy z tytułu rozwiązania umowy o pracę*, PiZS 2023/11, s. 54. W doktrynie zasadnie wskazuje się, że odpowiedzialność deliktowa może mieć miejsce jedynie wyjątkowo, gdy wadliwe rozwiązanie oraz, co za tym idzie analogicznie, wadliwe wypowiedzenie umowy o pracę było tak dalece rażące, że naruszyło obowiązek powszechny. Tak: Ł. Pisarczyk, *Naprawienie szkody...*, s. 207; K. Jaśkowski, *Wpływ...*, s. 4; P. Machnikowski, *Uwagi...*, s. 146.

<sup>466</sup> Por. w tym względzie P. Machnikowski, *Uwagi...*, s. 146 – 147.

pomijając kwestię tego, że art. 281 pkt 3 k.p. obejmuje wyłącznie przypadki „rażącego naruszenia”, a zatem nie każdego, wszystkie obowiązki przewidziane w przepisach Kodeksu pracy nie mają wymiaru powszechnego w znaczeniu odpowiedzialności za czyn niedozwolony z art. 415 k.c., ponieważ zgodnie z art. 1 k.p. dotyczą wyłącznie danego pracownika i pracodawcy. W świetle norm prawa cywilnego obowiązki te należy kwalifikować jako *inter partes*, a nie *erga omnes*<sup>467</sup>. Tym samym koncepcja deliktowej odpowiedzialności pracodawcy za wadliwe rozwiązanie umowy o pracę mogłaby znaleźć zastosowanie w pełni, jeśli czyn niedozwolony z art. 415 k.c. obejmowałby również deontologiczne normy postępowania i normy Kodeksu pracy zostałyby zakwalifikowane jako tworzące reguły deontologiczne<sup>468</sup>.

W analizowanej kwestii można również przedstawić trzeci wariant interpretacyjny, wedle którego odpowiedzialność pracodawcy za wadliwe rozwiązanie lub wypowiedzenie umowy o pracę opiera się na modelu monistycznym, gdzie nie ma rozróżnienia na odpowiedzialność odszkodowawczą typu deliktowego i kontraktowego, a normy statuujące tę odpowiedzialność tworzą jeden reżim. W mojej ocenie ta koncepcja zdaje się najbardziej odpowiadać specyfice prawa pracy. Tak naprawdę bowiem podział na odpowiedzialność kontraktową i deliktową odbywa się poprzez odpowiednie stosowanie norm Kodeksu cywilnego, co pozwala za pomocą reguł wykładni systemowej zrekonstruować w Kodeksie pracy reżim dualistyczny. Z uwagi jednak na inną siatkę pojęciową i zasady rządzące odpowiedzialnością odszkodowawczą (zasada winy z art. 415 k.c. oraz bezprawność wypowiedzenia umowy o pracę – art. 47<sup>1</sup> k.p. i bezprawność rozwiązania umowy o pracę w trybie natychmiastowym – art. 58 k.p.), jaką przyjął ustawodawca w obu ustawach, wydaje się, że dla zrealizowania aksjomatu zapewnienia pracownikowi naprawienia szkody w pełnej wysokości wystarczy, poprzez art. 300 k.p., zastosować art. 361 k.c. Kodeks cywilny stosuje się bowiem odpowiednio w kwestiach nieuregulowanych. Stąd w mojej ocenie można przyjąć, że Kodeks pracy tworzy niepełny reżim odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy za wadliwe wypowiedzenie lub rozwiązanie w trybie natychmiastowym umowy o pracę, lecz jedynie w odniesieniu do zakresu tej odpowiedzialności. Powyższe założenia, jak się zdaje, dopuszczają wykładnię zawężającą art. 415 k.c., a więc nie stosowanie normy wprost, i ograniczenie zakresu art. 415 k.c. do przypadków naruszenia norm *iuris cogentis* o rozwiązywaniu umowy o pracę, ponieważ

---

<sup>467</sup> W. Ostaszewski, *Odpowiedzialność uzupełniająca...*, s. 238.

<sup>468</sup> Trafnie wskazuje W. Ostaszewski, że z pewnością odpowiedzialność deliktowa znalazłaby zastosowanie, gdyby wypowiedzenie lub rozwiązanie bez wypowiedzenia naruszało zasady współżycia społecznego, co raczej należy uznać za wyjątek. Por. W. Ostaszewski, *Odpowiedzialność uzupełniająca...*, s. 239.

wszystkie obowiązki wskazane w Kodeksie pracy, z perspektywy omawianej ustawy, mają charakter powszechny, gdyż dotyczą każdego pracownika i każdego pracodawcy<sup>469</sup>.

Otwarta pozostaje kwestia zakresu roszczeń uzupełniających i charakteru szkody podlegającej naprawieniu na gruncie art. 47<sup>1</sup> k.p. i art. 58 k.p. W mojej ocenie, wbrew dominującemu stanowisku judykatury<sup>470</sup>, obie normy dotyczą naprawienia szkody czysto majątkowej związanej z utratą zatrudnienia. Oznacza to, że ryczałtowe odszkodowanie z art. 47<sup>1</sup> k.p. i art. 58 k.p. należy się nie tyle bez względu na doznaną szkodę, co raczej z uwagi na fakt utraty zatrudnienia. Proponowany tutaj wariant interpretacyjny, w myśl którego art. 47<sup>1</sup> k.p. i art. 58 k.p. normują *sui generis* szkodę, która zasadniczo nie podlega naprawieniu na podstawie art. 361 k.c. ma ten walor, że uzyskanie przez pracownika odszkodowania ryczałtowego nie skutkuje *ex lege* zarachowaniem całości odszkodowania uzyskanego na podstawie norm Kodeksu pracy na poczet roszczeń uzupełniających. Sąd przyznając zatem odszkodowanie ryczałtowe powinien ocenić, w jakim zakresie naprawia ono szkodę mającą postać *damnum emergens* lub *lucrum cessans*, a w jakim dotyczy indemnizacji *pure economic loss*.

Powyższy pogląd zapewnia spójność z zasadami dochodzenia roszczeń uzupełniających wypracowanymi w orzecznictwie. Zarówno odszkodowanie z art. 47<sup>1</sup> k.p. lub art. 58 k.p., jaki i odszkodowanie uzupełniające podlegają jednemu wspólnemu terminowi przedawnienia (art. 294 k.p.)<sup>471</sup>. Ponadto pracownik dochodzący roszczeń uzupełniających może również żądać, według własnego uznania, naprawienia szkody w części – np. tylko na podstawie norm Kodeksu cywilnego bądź ograniczając się wyłącznie do art. 47<sup>1</sup> k.p. lub art. 58 k.p.<sup>472</sup>. Niemniej dochodząc, poprzez art. 300 k.p., odszkodowania uzupełniającego pracownik musi wykazać wszystkie przesłanki odpowiedzialności pracodawcy, a zatem zwłaszcza szkodę i związek przyczynowy<sup>473</sup>. Szkoda dochodzona w oparciu o normy Kodeksu cywilnego nie może być

---

<sup>469</sup> Z tych przyczyn trafne jest założenie P. Machnikowskiego, że bezprawne rozwiązanie umowy o pracę z reguły nie narusza obowiązku powszechnego, patrząc na zagadnienie z perspektywy Kodeksu cywilnego i wykładni art. 415 k.c. zakładającej stosowanie tej normy wprost poprzez art. 300 k.p. P. Machnikowski, *Uwagi...*, s. 146.

<sup>470</sup> Dotychczasowe orzecznictwo SN skłania się raczej w omawianej materii ku jednolitemu ujmowaniu szkody (art. 47<sup>1</sup> k.p. oraz art. 58 k.p.) bez podziału na szkodę majątkową i niemajątkową, co jest rozwiązaniem bliższym ustawodawstwu francuskiemu niż polskiej tradycji prawa cywilnego. Poza ogólnymi kryteriami i określeniem, że powyższe normy kompensują szkodę związaną z „utratą zatrudnienia”, orzecznictwo nie dokonuje uściślenia, o jaki konkretnie rodzaj szkody chodzi. Por. wyroki SN: z 9.10.2012 r., II PK 66/12; z 23.05.2016 r., I PK 193/11; z 5.04.2016 r., I PK 104/15; z 1.03.2018 r., III PK 18/17.

<sup>471</sup> Wyrok SN z 20.09.2023 r., II PSKP 30/22.

<sup>472</sup> Wyrok SN z 29.09.2022 r., II PSKP 53/21

<sup>473</sup> Wyroki SN: z 9.10.2012 r., II PK 66/12; z 23.05.2016 r., I PK 193/11; z 5.04.2016 r., I PK 104/15; z 1.03.2018 r., III PK 18/17. Por. także M. Barzycka – Banaszczyk, *Odpowiedzialność odszkodowawcza...*, s. 195.

jednak rozumiana dowolnie. Musi mieścić się w konstrukcji wskazanej w art. 361 k.c., a więc obejmować rzeczywistą stratę lub utracone korzyści. W tym miejscu zgodzić się trzeba, że wykazanie uszczerbku majątkowego w postaci *damnum emergens* albo *lucrum cessans* będzie w praktyce trudne<sup>474</sup>. Okoliczność, że szkoda poniesiona przez pracownika w związku z wadliwym rozwiązaniem umowy o pracę przyjmuje najczęściej postać utraconych korzyści obejmujących nieuzyskane wynagrodzenie, nie jest wystarczająca do uznania, że może ona zostać zrekompensowana poprzez odpowiednie stosowanie norm Kodeksu cywilnego z uwagi na jej hipotetyczny charakter<sup>475</sup>.

Za nietrafne jednak należy uznać poglądy sugerujące, że poprzez art. 300 k.p. i odpowiednie stosowanie norm Kodeksu cywilnego, pracownik mógłby żądać naprawienia szkody pośredniej (ang. *Ricochet loss*; niem. *Reflexschaden*) wynikającej choćby z powodu nieterminowej spłaty swych zobowiązań (np. z tytułu rat kredytu) z uwagi na utratę zatrudnienia<sup>476</sup>. Pomijając nietrafność zakwalifikowania aktualnych zobowiązań pracownika względem osób trzecich jako szkody pośredniej, gdyż ta dotyczy innych osób niż poszkodowany<sup>477</sup>, należy wskazać kilka argumentów przemawiających za niedopuszczalnością naprawienia uszczerbków pozostających jedynie w kategoriach faktycznych w związku z utratą zatrudnienia.

Przede wszystkim popadnięcie w opóźnienie, względnie w zwłokę, w zakresie spłaty zadłużenia przez pracownika nie jest normalnym (typowym) następstwem bezprawnej utraty zatrudnienia. Ewentualny „uszczerbek” w tej materii może być bowiem konsekwencją wielu zdarzeń (np. aktualnej sytuacji finansowej zatrudnionego, zdolności kredytowej w chwili zaciągnięcia zobowiązania, faktu posiadania oszczędności itp.), a zatem to nie wadliwe rozwiązanie umowy o pracę było jedyną przyczyną wzrostu zadłużenia. Warto również wskazać, że nawet przy założeniu pogorszenia się sytuacji majątkowej konkretnego pracownika w danym stanie faktycznym na skutek ustania stosunku pracy, to okoliczność ta nastąpiłaby niezależnie od tego, czy rozwiązanie umowy o pracę naruszałoby normy Kodeksu pracy.

Ostatnia kwestia, na którą należy zwrócić uwagę dotyczy problematyki zbiegu roszczeń w przypadku wadliwego wypowiedzenia umowy i o pracę i wadliwego rozwiązania tej umowy w trybie natychmiastowym w okresie wypowiedzenia. *De lege lata* brak jest podstaw do

---

<sup>474</sup> T. Nowakowski, *Deliktowa odpowiedzialność...*, s. 174 – 175; W. Ostaszewski, *Ewolucja orzecznictwa...*, s. 54 – 55.

<sup>475</sup> Tak trafnie zdaje się sugerować M. Barzycka – Banaszczyk, *Odpowiedzialność odszkodowawcza...*, s. 195.

<sup>476</sup> Por. M. Barzycka – Banaszczyk, *Odpowiedzialność odszkodowawcza...*, s. 196; W. Ostaszewski, *Ustalenie rozmiarów...*, s. 19.

<sup>477</sup> Zob. w tej materii część I, rozdział II pkt 2.2.3.

stosowania w omawianej sytuacji konstrukcji zbiegu roszczeń, ponieważ w istocie pracodawca dokonuje dwóch odrębnych czynności zmierzających do zakończenia stosunku pracy<sup>478</sup>. Tymczasem zbieg roszczeń zakłada, że jedno zdarzenie prawne może być rozpatrywane z punktu widzenia co najmniej dwóch niezależnych od siebie norm prawnych. W mojej ocenie w omawianej sytuacji, wbrew interpretacji stosowanej przez Sąd Najwyższy<sup>479</sup> i dominującemu pogładowi prezentowanemu w doktrynie<sup>480</sup>, do wadliwego rozwiązania umowy o pracę w okresie wypowiedzenia należy stosować art. 60 k.p.<sup>481</sup>. Odmienna wykładnia zakładająca, że zakresem art. 60 k.p. objęte jest tylko wypowiedzenie, które nie narusza norm Kodeksu pracy, posiada pewną słabość związaną z ewentualnym dochodzeniem przez pracownika roszczeń uzupełniających, z uwagi na wadliwe rozwiązanie umowy o pracę w trybie natychmiastowym w okresie wypowiedzenia, zmierzających do naprawienia szkody w pełnej wysokości. Z kolei zastosowanie art. 60 k.p., choćby teoretycznie, wyklucza zastosowanie przepisów Kodeksu cywilnego poprzez art. 300 k.p., gdyż odpowiedzialność pracodawcy za wadliwe rozwiązanie umowy o pracę w trybie natychmiastowym w okresie wypowiedzenia została wyczerpująco uregulowana gwarancyjną normą art. 60 k.p. Przemawia również za tym fakt, że Kodeks pracy *expressis verbis* nie przewiduje, w okresie wypowiedzenia umowy o pracę, możliwości restytucji zakończonego stosunku pracy. Tym samym jedyną szkodą, która może zostać w tej sytuacji naprawiona pozostaje utrata wynagrodzenia za pozostały okres wypowiedzenia.

Oprócz argumentacji wskazanej powyżej, nie bez znaczenia wydaje się również okoliczność, że stosowanie w omawianym przypadku art. 60 k.p. umożliwi pracownikowi uzyskanie odszkodowania za wadliwe rozwiązanie umowy o pracę w trybie natychmiastowym w okresie wypowiedzenia w sytuacji, gdy okres wypowiedzenia został znacząco wydłużony w stosunku do terminów ustawowych. Istnieje wówczas szansa, że łączna wysokość odszkodowania z art. 47<sup>1</sup> k.p. oraz art. 58 k.p. nie pokryje w całości wynagrodzenia za „skrócony” okres wypowiedzenia, przez wadliwe rozwiązanie umowy o pracę, a tym samym

---

<sup>478</sup> Tak S. Driczinski, *Możliwość kumulacji...*, s. 126; T. Nowakowski, „*Kumulatywny zbieg roszczeń*”..., s. 106. Podobnie A. Tomanek, *Rozwiązanie umowy...*, s. 115. L. Florek [w:] *Kodeks...*, 2011, s. 324; K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Kodeks...*, 2001, s. 154; T. Liszcz, *Odpowiedzialność odszkodowawcza...*, cz. I, s.7; Ł. Pisarczyk, *Odszkodowanie...*, s. 22

<sup>479</sup> Uchwała SN z 4.04.2019 r., III PZP 2/19.

<sup>480</sup> M. Gersdorf, M. Raczkowski [w:] *Kodeks...*, s. 546; K. Stępnicka, *Roszczenia pracownicze ...*, LEX el.; P. Prusinowski, *Zbieg...*, s. 399; A. M. Świątkowski, *Kodeks...*, 2018, s. 416; A. Tomanek, *Rozwiązanie umowy...*, s. 110.

<sup>481</sup> S. Driczinski, *Możliwość kumulacji...*, s. 126; T. Nowakowski, „*Kumulatywny zbieg roszczeń*”, s. 106; A. Piszczek, *Dopuszczalność zbiegu...*, s. 35; A. Piszczek, *Rozwiązanie umowy...*, s. 1016 – 1017.

potencjalnie pracownik mógłby zostać częściowo pozbawiony pozostałej kwoty wynagrodzenia, które otrzymałby, gdyby zastosowano art. 60 k.p.

## **Rozdział II. Modele odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika z tytułu naruszenia dóbr osobistych, dyskryminacji i naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu oraz mobbingu**

### **1. Uwagi wprowadzające**

Łączne omówienie zagadnień związanych z odpowiedzialnością odszkodowawczą pracodawcy z tytułu naruszenia dóbr osobistych, dyskryminacji i naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu oraz mobbingu uzasadnia potencjalny charakter roszczeń, jakie może kierować pracownik względem swojego pracodawcy. Powyższe zdarzenia uzasadniają bowiem hipotezę o wystąpieniu szkody niemajątkowej w postaci krzywdy, co do naprawienia której pojawiają się wątpliwości. W Kodeksie pracy nie istnieje wprost, w przeciwieństwie do Kodeksu cywilnego (art. 448 k.c.), ogólna podstawa przyznania zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę w przypadku naruszenia dóbr osobistych pracownika. Dość powiedzieć, że Kodeks pracy w ogóle nie normuje, jakie roszczenia przysługują pracownikowi w przypadku naruszenia jego praw osobistych. O możliwości kompensaty krzywdy traktuje wyłącznie art. 94<sup>3</sup> §3 k.p., który ogranicza jej naprawienie do przypadków, gdy mobbing skutkowało rozstrojeniem zdrowia. Z kolei art. 18<sup>3d</sup> k.p. obejmuje wyłącznie roszczenia o odszkodowanie za stosowanie przez pracodawcę praktyk dyskryminujących.

Mając na względzie powyższe należy rozstrzygnąć, jaka jest granica naprawienia szkody niemajątkowej, ponieważ zagadnienie to łączy między sobą wszystkie omawiane tutaj modele odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika. Kodeks pracy nie statuuje również zasady, że naprawienie szkody niemajątkowej może odbywać się wyłącznie w przypadkach, gdy istnieje ku temu wyraźna podstawa prawna. Brak w tej materii normy prawnej bazującej choćby na dawnym art. 157 §3 k.z. Okoliczność ta powoduje niedopuszczalność stosowania wykładni zawężającej. Oznacza to, że źródła obowiązku naprawienia krzywdy należy poszukiwać poprzez odpowiednie stosowanie norm Kodeksu cywilnego (art. 300 k.p.). Jak się wydaje na przeszkodzie prezentowanej tutaj interpretacji nie stoją w tym zakresie normy Kodeksu pracy. Ustawodawca wprowadzając art. 94<sup>3</sup> §3 k.p., stanowiący obecnie jedyną podstawę prawną do uzyskania przez pracownika zadośćuczynienia pieniężnego, ukonstytuował jedynie podział na szkodę majątkową i niemajątkową w postaci krzywdy. Prowadzi to do wniosku, że odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy względem pracownika z tytułu naruszenia dóbr osobistych, dyskryminacji i naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu oraz mobbingu może powodować dwojakiego rodzaju uszczerbek podlegający naprawieniu.

W przypadku ochrony dóbr osobistych pracownika art. 11<sup>1</sup> k.p. nie normuje ani zakresu roszczeń przysługujących pracownikowi względem pracodawcy, ani nawet przesłanek statuujących odpowiedzialność odszkodowawczą. Oznacza to konieczność zrekonstruowania modelu odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy za naruszenie dóbr osobistych poprzez odwołanie do właściwych norm Kodeksu cywilnego. Wydaje się więc, że omawiany model odpowiedzialności odszkodowawczej nie ma waloru samodzielnego w tym znaczeniu, że jego rekonstrukcja odbywa się z uwzględnieniem odrębnych od Kodeksu pracy norm prawnych.

W odniesieniu do modelu odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy z tytułu naruszenia zasady równego traktowania i niedyskryminacji w zatrudnieniu zważyć należy, że zakres normy zawartej w art. 18<sup>3d</sup> k.p. stanowi implementację dyrektywy 2000/78/WE<sup>482</sup>, co oznacza konieczność uwzględniania przy jej wykładni przyjaznej interpretacji prawa krajowego celem zapewnienia jego zgodności z prawem unijnym (*benigna interpretatio*). Ponadto prawodawca nowelą z 16.05.2019 r.<sup>483</sup> dokonał istotnych zmian dotyczących siatki pojęciowej w ramach odpowiedzialności pracodawcy z tytułu naruszenia zasady równego traktowania. W stanie prawnym obowiązującym przed nowelizacją w orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmowano, że odszkodowanie z art. 18<sup>3d</sup> k.p. przysługuje jedynie w przypadku dyskryminacji rozumianej jako kwalifikowana postać nierównego traktowania<sup>484</sup>. Wejście w życie nowelizacji k.p. z 2019 r., w której to ustawodawca dokonał zmian w art. 11<sup>3</sup> k.p. oraz art. 18<sup>a</sup> §1 k.p., usuwając sformułowanie „a także bez względu na”, przesądziło o tym, że odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy na podstawie art. 18<sup>3d</sup> k.p. dotyczy również naruszenia zasady równego traktowania<sup>485</sup>. Odtąd orzecznictwo Sądu Najwyższego jednolicie przyjmuje, że do wszystkich zdarzeń powstałych po dacie 7.09.2019 r, kiedy to weszła w życie

---

<sup>482</sup> Dyrektywa 2000/78/WE ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy, Dz.U.UE.L.2000.303, poz.16; dalej „dyrektywa 2000/78/WE”.

<sup>483</sup> Ustawa z dnia 16.05.2019 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. 2019, poz. 1043; dalej „nowelizacja k.p. z 2019 r.”.

<sup>484</sup> Por. wyroki SN: z 22.02.2007 r., I PK 242/06; OSNP 2008/67 - 8, poz. 98; z 18.09.2014 r., III PK 136/13, OSNP 2016/2, poz. 17; z 26.01.2016 r., II PK 303/14, LEX nr 2019532; z 19.11.2020 r., II PK 239/18, OSNP 2021/9, poz. 101.

<sup>485</sup> Kwestia ta jest sporna w nauce prawa pracy, ponieważ doktryna pomimo zmiany stanu prawnego zdaje się podtrzymywać swoje pierwotne stanowisko, że art. 18<sup>3d</sup> k.p. dotyczy jedynie naruszenia zasady dyskryminacji. Zob.: K. Rączka [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*. M. Gersdorf, K. Rączka, M. Rączkowski, W. Ostaszewski, A. Zwolińska, Warszawa 2024, s. 126 – 127; M. Tomaszewska [w:] *Kodeks pracy. Komentarz, t.1. Artykuły 1 - 93*, K.W. Baran red., Warszawa 2022, s. 176 i n.; J. Tlatlik, *Zakaz dyskryminacji na etapie nawiązania stosunku pracy*, Warszawa 2022, s. 178. Za kwalifikowaniem nierównego traktowania jako formy dyskryminacji po zmianie stanu prawnego: E. Maniewska [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, K. Jaśkowski, E. Maniewska, Warszawa 2021, s. 178; E. Maniewska, *Odszkodowanie z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Uwagi na tle wyroku SN z 9.05.2019 r., III PK 50/18*, PiP 2022/3, s. 90. Podobnie, jak się wydaje, P. Prusinowski, *Konsekwencje naruszenia zasad równego traktowania i niedyskryminowania w zatrudnieniu*, PiZS 2023/5, s. 4.

analizowana nowelizacja, nie ma już podstaw normatywnych do różnicowania odszkodowania na gruncie art. 18<sup>3d</sup> k.p., w zależności od tego czy zachowanie pracodawcy stanowiło dyskryminację, czy jedynie przejaw nierównego traktowania<sup>486</sup>. Z tych przyczyn w dalszych rozważaniach problematyka odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy z tytułu naruszenia zasady równego traktowania i niedyskryminacji w zatrudnieniu zostanie omówiona z uwzględnieniem zmian legislacyjnych umożliwiających jednolite stosowanie art. 18<sup>3d</sup> k.p.

Dyskryminacja w zatrudnieniu może występować w dwóch odmianach. Po pierwsze, jako dyskryminacja bezpośrednia – w przypadku, gdy pracownik na podstawie jednej lub kilku przyczyn wymienionych w art. 18<sup>3a</sup> §1 k.p. był, jest lub mógłby zostać traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy<sup>487</sup>. Po drugie, dyskryminacja może przyjmować postać dyskryminacji pośredniej (art. 18<sup>3a</sup> §4 k.p.), gdy na skutek pozornie neutralnego działania, postanowienia lub zachowania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje lub szczególnie niekorzystna sytuacja w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych wobec wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub z kilka przyczyn wskazanych w art. 18<sup>3a</sup> §1 k.p.<sup>488</sup>. Szczególną postacią dyskryminacji w zatrudnieniu jest molestowanie polegające na niepożądanym zachowaniu, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery (art. 18<sup>3a</sup> §5 pkt 2 k.p.). Z kolei za molestowanie seksualne jako przejaw dyskryminacji ze względu na płeć ustawodawca uznaje każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika, w szczególności stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery, a na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy (art. 18<sup>3a</sup> §6 k.p.).

---

<sup>486</sup> Tak wyroki SN: z 19.05.2019 r., III PK 50/18, OSNP 2020/5, poz. 42; z 9.11.2021 r. I PSKP 27/21, OSNP 2022/9, poz. 86; z 9.11.2022 r., I PSKP 98/21, LEX nr 3546267; z 5.03.2024 r., II PSKP 8/23, LEX nr 3692406; oraz uchwała SN z 24.08.2023 r., III PZP 1/23, OSNP 2024/7, poz. 68.

<sup>487</sup> Zob. przykładowo: K. Bartos, *Dyskryminacja i mobbing – przesłanki identyfikujące zjawisko naruszenia praw pracowniczych*, Temidium 2015/4, s. 45; E. Maniewska [w:] *Kodeks...*, 2019, s. 168 – 170; K. Walczak [w:] *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, K.W. red., Warszawa 2019, s. 103 – 104.

<sup>488</sup> K. Bartos, *Dyskryminacja i mobbing...*, s. 45; E. Maniewska [w:] *Kodeks...*, 2019, s. 168 – 170; K. Walczak [w:] *Prawo pracy...*, s. 104.

Gdy chodzi zaś o odpowiedzialność pracodawcy z tytułu braku przeciwdziałania mobbingowi została ona uregulowana w art. 94<sup>3</sup> k.p. Mianem mobbingu określamy działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko niemu polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników (art. 94<sup>3</sup> §2 k.p.)<sup>489</sup>. Z uwagi na przytoczoną wyżej definicję i wskazane w treści przepisu znamię celowości działań mobbera, mobbing niewątpliwie stanowi naruszenie dóbr osobistych i to w kwalifikowanej formie<sup>490</sup>.

## **2. Model odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy z tytułu naruszenia dóbr osobistych pracownika**

### **2.1. Kontrowersje dotyczące wyróżnienia pracowniczych dóbr osobistych**

Zgodnie z artykułem 11<sup>1</sup> k.p. pracodawca jest obowiązany szanować godność i inne dobra osobiste pracownika. Norma ta stanowi w doktrynie przedmiot licznych kontrowersji, zwłaszcza w kontekście dopuszczalności całkowitego wyróżnienia odrębnej kategorii, takiej jak „pracownicze dobra osobiste”<sup>491</sup>. Na ogół jednak formułuje się poglądy ograniczające samodzielność wyróżnienia dóbr osobistych obowiązujących na gruncie prawa pracy do godności pracowniczej<sup>492</sup> oraz potencjalnie niektórych innych dóbr<sup>493</sup>, uzasadniając to szeroko rozumianą koniecznością wzmożonej ochrony pracownika. Niemniej za dominujące należy

---

<sup>489</sup> Szerzej na temat przesłanek mobbingu z bogatej literatury zob. np.: K. Bartos, *Dyskryminacja i mobbing...*, s. 45; M. Chakowski, *Problem mobbingu w orzecznictwie polskich sądów pracy*, MoPrPr 2011/2, s. 80 i n.; S. Naszydłowska, *Mobbing – Próba zdefiniowania pojęcia*, IN 2009/3, s. 93 i n.; J. Stelina, W. Cieślak, *Definicja mobbingu oraz obowiązek przeciwdziałania temu zjawisku (art. 94<sup>3</sup> k.p.)*, PiP 2004/12, 68 i n.

<sup>490</sup> Por. również G. Jędrejek, *Mobbing. Środki ochrony prawnej*, Warszawa 2007, s. 83.

<sup>491</sup> Za całkowitą samodzielnością dóbr osobistych pracownika opowiedziała się A. Musiała, *Stosunek pracy – zagadnienia podstawowe (część 2): kontraktowa czy deliktowa odpowiedzialność pracodawcy*, PiZS 2019/8, s. 13, uzasadniając to istnieniem pracowniczego dobra osobistego w postaci wolności pracy.

<sup>492</sup> Pojęcie „godności pracowniczej” sformułował niegdyś J. Jończyk. Zob. J. Jończyk, *Zagadnienie ochrony dóbr osobistych w prawie pracy*, PiP 1962/ 5 – 6, s. 133; J. Jończyk, *Spory ze stosunku pracy*, Warszawa 1965, s. 133. Za wyróżnieniem szczególnego dobra osobistego w postaci godności pracowniczej opowiedziała się również J. A. Piszczyk, *Cywilnoprawna ochrona godności pracowniczej*, Toruń 1981, s. 30 i n. Podobnie, jak się wydaje, J. Jankowiak, *Glosa do wyroku Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 31 grudnia 2009 r., III APa 24/09*, OSP 2011/ 3, s. 231.

<sup>493</sup> Chodzi np. o dobra osobiste w postaci prawa do wypoczynku, prywatności, czy prawa do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. J. Jankowiak, *Indywidualne bhp jako dobro osobiste*, PiP 2009/5, s. 95 i n.; J. Jankowiak, *Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 9 lipca 2009 r., II PK 311/08*, PS 2011/3, s. 123. T. Liszcz, *Ochrona prywatności pracownika w relacjach z pracodawcą*, MoPrPr 2007/1, s. 13 i s.15 oraz K. Stefański, *Czas pracy*, Warszawa 2013, s. 44. Por. również T. Wyka, *Rola Kodeksu pracy w ochronie dóbr osobistych stron stosunku pracy*, SIL 2015/3, s. 304 – 305. Inflacja katalogu dóbr osobistych budzi jednak wątpliwości. Jak się wydaje sporne dobra nie spełniają bowiem kryterium samodzielności. Por. T. Nowakowski, *Krytycznie o sankcjonowaniu przekroczenia norm czasu pracy za pomocą ochrony dóbr osobistych*, MoPrPr 2020/4, s. 19 i n.

uznać stanowisko podające w wątpliwość celowość wyodrębnienia oddzielnych dóbr osobistych pracownika<sup>494</sup>. Rzecz w tym, że gdyby uznać dobra osobiste pracownika za kategorię odrębną od dóbr osobistych określonych w art. 23 k.c., wówczas podstawowy zarzut koncepcji pracowniczych dóbr osobistych sprowadzałby się do tego, że nie miałyby one charakteru dóbr skutecznych *erga omnes*, lecz wyłącznie *inter partes* – tj. między stronami stosunku pracy<sup>495</sup>. Oprócz wskazanych wyżej argumentów nie bez znaczenia pozostaje okoliczność, że „pracownicze dobra osobiste” byłyby w oczywisty sposób sprzeczne z przyjętą powszechnie obiektywną koncepcją dóbr osobistych<sup>496</sup>. W dużym uproszczeniu zakłada ona, że dobra osobiste mają charakter praw podmiotowych i *per se* wynikają z istoty człowieczeństwa. Z kolei „pracownicze dobra osobiste” tego waloru nie posiadają, ponieważ ich wyodrębnienie miałoby wartość wyłącznie normatywną wynikającą z obowiązującej regulacji art. 11<sup>1</sup> k.p. Trafnie wskazuje się także, że zasadniczo wiele dóbr dających się wyprowadzić z normy art. 11<sup>1</sup> k.p. ma swoje odpowiedniki w art. 23 k.c., co skutecznie uzasadnia wyodrębnienie pracowniczych dóbr osobistych<sup>497</sup>. Ponadto w odniesieniu do poszczególnych dóbr podnosi się, że dobra osobiste pracownika, zwłaszcza w aspekcie godności pracowniczej, stanowią wyłącznie element szerokiego pojęcia godności osoby ludzkiej i z tych przyczyn osobne traktowanie godności pracowniczej jest pozbawione wartości praktycznej<sup>498</sup>. Do prezentowanej koncepcji kwestionującej istnienie odrębnej kategorii w postaci pracowniczych dóbr osobistych przychyliła się również orzecznictwo<sup>499</sup>.

Brak odrębności dóbr osobistych pracownika bynajmniej nie oznacza, że art. 11<sup>1</sup> k.p. stanowi *superfluum*. Trafnie zwraca się bowiem uwagę, że wprowadzenie do Kodeksu pracy

---

<sup>494</sup> Z licznej literatury na ten temat zob. przykładowo: D. Habrat, M. Bosak, *Granice dozwolonej krytyki* [w:] *Stosunek pracy w 40 lat Kodeksu pracy*, Z. Góral, M. Milczarek red., Warszawa 2015, s. 335; W. Sanetra, *Ogólnie o aksjologicznych podstawach prawa pracy*, PiZS 2013/11, s. 15; H. Szewczyk, *Ochrona dóbr osobistych w zatrudnieniu*, Warszawa 2007, s. 524; H. Szewczyk, *Ochrona niemajątkowa praw i interesów pracownika w społecznej gospodarce rynkowej* [w] *Między gospodarką a ochroną pracy. Księga jubileuszowa Profesora Ludwika Florka*, M. Latos – Miłkowska, Ł. Pisarczyk red., Warszawa 2016, s. 527; E. Wesołowska, *Cywilnoprawna ochrona godności osób wykonujących zawody medyczne w szpitalu*, PS 2022/ 11 – 12, s. 117.

<sup>495</sup> H. Szewczyk, *Prawo pracownika do godności (uwagi de lege lata i de lege ferenda)*, PiP 2011/11, s. 45 - 46.

<sup>496</sup> J. Panowicz – Lipska, *Majątkowa ochrona dóbr osobistych*, Warszawa 1975, s. 29; J. S. Piątowski, *Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z 16.01.1976 r., II CR 692/75*, NP 1977 / 7 - 8, s. 144; A. Szpunar, *Ochrona dóbr osobistych*, Warszawa 1979, s. 106.

<sup>497</sup> Tak w odniesieniu do godności pracowniczej W. Sanetra, *Prawa (wolności) pracownicze w Konstytucji*, PiZS 1997/11, s. 3 – 4.

<sup>498</sup> H. Szewczyk, *Ochrona dóbr...*, s. 524; H. Szewczyk, *Ochrona niemajątkowych...*, s. 527; M. Wałachowska, *Zadośćuczynienie...*, s. 345.

<sup>499</sup> Por. w tym względzie przykładowo: uchwała SN z 18.11.2014 r., II PZP 2/14, OSNP 2015/9, poz. 117; wyroki SN: z 5.04.2007 r., I PK 312/06, LEX nr 485849; z 9.07.2008 r., I PK 14/08, LEX nr 497690; z 8.11.2023 r., I PSKP 14/22, OSNP 2025/4, poz. 33; z 13.02.2024 r., II PSKP 29/22, OSNP 2024/8, poz. 80; z 13.11.2024 r., I PSKP 9/24, LEX nr 3785686.

normy statuującej ochronę dóbr osobistych nie było dziełem przypadku<sup>500</sup>. Najczęściej *ratio legis* art. 11<sup>1</sup> k.p. upatruje się jako wyraz dążenia prawodawcy do zapewnienia pracownikowi ochrony dóbr osobistych także na gruncie prawa pracy z uwagi na możliwość szerszego naruszenia tych dóbr przez pracodawcę w związku z przynależnymi mu w ramach stosunku pracy uprawnieniami kierowniczymi wobec pracownika<sup>501</sup>.

Prezentowaną wyżej interpretację można dodatkowo wzmocnić. Po pierwsze, dzięki regulacji art. 11<sup>1</sup> k.p. nie ulega wątpliwości, że sprawy dotyczące naruszenia dóbr osobistych pracownika przez pracodawcę stanowią roszczenia z zakresu prawa pracy i jako takie podlegają właściwości sądów pracy. W świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego roszczenia z zakresu prawa pracy muszą łącznie spełniać przesłankę przedmiotową - dotyczyć roszczeń wynikających ze stosunku pracy oraz podmiotową - przysługiwać jednej ze stron stosunku pracy<sup>502</sup>. Regulacja art. 11<sup>1</sup> k.p. wprowadza ustawowe prawo podmiotowe (roszczenie) o ochronę tych dóbr, pomimo braku unormowania środków prawnych służących ochronie dóbr osobistych. Po drugie, odpowiedzialność pracodawcy za szkodę wynikającą z naruszenia dóbr osobistych podlega w Kodeksie pracy terminowi przedawnienia określonemu w art. 294 k.p. Z uwagi na wyżej wskazane argumenty wprowadzenie art. 11<sup>1</sup> k.p. można również interpretować jako wykładnię autentyczną prawodawcy, który nie zamierzał stworzyć odrębnego reżimu ochrony dóbr osobistych, lecz jedynie potwierdził, że dobra te podlegają ochronie na gruncie Kodeksu pracy. Tym samym ustawodawca, zwłaszcza od strony prawa procesowego, ułatwił pracownikowi ewentualne dochodzenie roszczeń przeciwko pracodawcy. Interpretowanie art. 11<sup>1</sup> k.p. jako rezultatu dokonanej przez prawodawcę wykładni autentycznej wyjaśnia również dlaczego w Kodeksie pracy zasadniczo nie unormowano potencjalnych roszczeń pracownika wynikających z naruszenia przez pracodawcę dóbr osobistych<sup>503</sup>. Celem nie było bowiem stworzenie w systemie prawa pracy samodzielnego i całkowicie niezależnego modelu ochrony dóbr osobistych, lecz modyfikacja modelu ochrony tych dóbr określonego w Kodeksie cywilnym i dostosowanie norm ochrony cywilnoprawnej do wymogów i specyfiki współczesnego prawa pracy.

---

<sup>500</sup> T. Zieliński, *Reforma prawa pracy (szanse i zagrożenia)*, PiP 2001/2, s. 18.

<sup>501</sup> H. Szewczyk, *Ochrona niemajątkowych...*, s. 527; T. Wyka, *Rola Kodeksu...*, s. 302.

<sup>502</sup> Uchwała SN z 3.08.2007 r., I PZP 7/07, OSNP 2008/5-6, poz. 55.

<sup>503</sup> Już po wejściu w życie art. 11<sup>1</sup> k.p. zarzucano, że nie wprowadza on żadnych środków ochrony prawnej zmierzających do jej urzeczywistnienia, określając normę jako tworzącą prawo „nie roszczeniowe”. Por. J. Wrątny [w:] *Nowy kodeks pracy z komentarzem*, J. Wrątny red., Warszawa 1996, s. 17.

Za dyskusyjny należy uznać pogląd, w myśl którego art. 11<sup>1</sup> k.p. stanowi źródło szczególnego obowiązku pracodawcy ochrony dóbr osobistych pracownika, a jego przekroczenie polegające na braku dbałości o zabezpieczenie dóbr osobistych pracownika (np. ze strony innych pracowników), pozwalałoby przypisać pracodawcy naruszenie dóbr osobistych poprzez zaniechanie<sup>504</sup>. Przeciwno temu stanowisku przemawiają jednak reguły wykładni językowej, funkcjonalnej i systemowej. Z brzmienia art. 11<sup>1</sup> k.p. nie wynika żaden obowiązek gwarancyjny względem innych osób niż pracodawca, które dopuszczają się naruszenia dóbr osobistych pracownika. *Verba legis* mowa wyłącznie o obowiązku obciążającym pracodawcę. Z perspektywy funkcjonalnej, jak uzasadniłem powyżej, celem nie było również stworzenie samodzielnego modelu ochrony dóbr osobistych, gdyż w tej materii ustawodawca nie przewidział żadnych środków prawnych służących ich ochronie, co skutecznie podaje w wątpliwość próbę rozszerzenia waloru normatywnego art. 11<sup>1</sup> k.p. i przypisanie normie formuły przepisu gwarancyjnego<sup>505</sup>. Nie bez znaczenia dla oceny trafności analizowanej koncepcji pozostają kwestie systemowe dotyczące unormowania obowiązków pracodawcy w Kodeksie pracy. Powinności te muszą mieć jakąś podstawę normatywną wynikającą z treści stosunku pracy lub winny wynikać jednoznacznie z przepisów prawa. W odniesieniu do badanego art. 11<sup>1</sup> k.p. i innych norm kodeksowych brak jest wskazania, że obowiązek pracodawcy obejmuje, oprócz poszanowania dóbr osobistych, także konieczność ich zabezpieczenia, np. jako przeciwdziałanie naruszaniu tych dóbr przez osoby trzecie. Brak w tej materii jakiegokolwiek normy stanowiącej odpowiednik choćby art. 94<sup>3</sup> §1 k.p. Rozszerzająca wykładnia art. 11<sup>1</sup> k.p. może prowadzić do nieuzasadnionego obciążania pracodawcy obowiązkami, które nie wynikają wprost z norm ustawy. Ma to o tyle znaczenie, że w świetle dominującego poglądu poszkodowany pracownik, w przypadku naruszenia jego dóbr osobistych przez pracodawcę, może skorzystać z uprawnienia do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie opisanym w art. 55 §1<sup>1</sup> k.p.<sup>506</sup>.

Istnieją wyraźne różnice między unormowaniem art. 24 k.c. statuującym bezwzględny obowiązek powszechny nienaruszania dóbr osobistych a art. 11<sup>1</sup> k.p. Wspomniane odmienności wynikają z innych podstawowych założeń systemowych rządzących prawem cywilnym oraz

---

<sup>504</sup> R. Strugała, *Naruszenie praw osobistych przez zaniechanie. Konstrukcja prawna*, TPP 2018/3, s. 111. Tak również wyrok SN z 2.02.2011 r., II PK 189/10, LEX nr 811844.

<sup>505</sup> Podobnie A. Sobczyk, który zwraca uwagę, że art. 11<sup>1</sup> k.p. ma zastosowanie tylko do pracodawcy. A. Sobczyk, *Wolność pracy i władza*, Warszawa 2015, s. 209.

<sup>506</sup> Por. przykładowo: D. Dörre – Nowak, *Ochrona godności i innych dóbr osobistych pracownika*, Warszawa 2005, s. 63 i n. oraz H. Szewczyk, *Ochrona dóbr...*, s. 539. Tak również wyroki SN: z 7.12.2006 r., I PK 123/06, OSNP 2008/ 1 - 2, poz. 14; z 21.02.2008 r., II PK 171/07, OSNP 2009/ 9 – 10, poz. 118.

prawem pracy. Kodeks cywilny nie przewiduje żadnych innych środków prawnych służących ochronie dóbr osobistych aniżeli te wymienione w art. 24 k.c. Dość powiedzieć, że regulacja cywilnoprawna ma tutaj, poza nielicznymi wyjątkami w odniesieniu do roszczenia o ustalenie, charakter restytucyjny, ponieważ środki ochrony dóbr osobistych zmierzają do usunięcia skutków ich naruszenia.

Koncepcja wykładni art. 11<sup>1</sup> k.p. rozszerzająca odpowiedzialność pracodawcy wydaje się również kolidować z przyjętym założeniem dotyczącym obowiązującego modelu ochrony dóbr osobistych przez zaniechanie na podstawie norm Kodeksu cywilnego. R. Strugała zasadnie zwraca uwagę, że o naruszeniu praw osobistych poprzez zaniechanie można mówić wyłącznie, gdy naruszyiciel nie wykonuje obowiązku podjęcia działań służących zapobiegnięciu naruszenia dóbr osobistych, zaś podstawą przypisania tej odpowiedzialności nie może być naruszenie takiej normy, której przestrzeganie ograniczyłoby prawdopodobieństwo wystąpienia w postaci naruszenia dobra osobistego, ponieważ wówczas ochrona dobra nie byłaby głównym celem normy prawnej, a skutek ten wystąpiłby tylko „przypadkowo”<sup>507</sup>. Wydaje się jednak, że z tym zastrzeżeniem nie mamy do czynienia w art. 11<sup>1</sup> k.p. Norma ta nie statuuje bowiem ochrony samodzielnej, lecz pełni jedynie charakter tzw. normy ramowej, której treść, w zakresie roszczeń pracownika z tytułu naruszenia dóbr osobistych oraz zasad, na jakich pracodawca odpowiada za ich naruszenie, musi zostać doprecyzowana poprzez reguły inferencyjne i odpowiednią wykładnię norm Kodeksu cywilnego. Samodzielność art. 11<sup>1</sup> k.p. ma walor jedynie systemowy i potwierdza istnienie roszczeń pracownika o naprawienie szkody wynikającej z naruszenia dóbr osobistych, lecz o tym, jakie są zasady i zakres tych roszczeń rozstrzygają inne normy prawne niż art. 11<sup>1</sup> k.p. W tym sensie, przenosząc rozważania na grunt Kodeksu pracy, głównym celem art. 11<sup>1</sup> k.p. w kontekście ochrony dóbr osobistych przez zaniechanie nie jest ich ochrona, a skutek, jaki ostatecznie odnosimy po jej zastosowaniu, jak to określił Autor w publikacji, wydaje się „przypadkowy”. O ile na płaszczyźnie art. 23 k.c. można mówić o istnieniu generalnego zakazu ingerencji w prawa osobiste, gdyż te są skuteczne *erga omnes*, o tyle z perspektywy art. 11<sup>1</sup> k.p. byłoby to już dyskusyjne. Obowiązek poszanowania godności i innych dóbr osobistych odnosi skutek wyłącznie między stronami stosunku pracy i nie sposób go rozciągnąć na inne podmioty. Owa „przypadkowość” przejawia się także w tym, że dopiero urzeczywistnienie treści art. 11<sup>1</sup> k.p. poprzez wykładnię i art. 300 k.p. zapewnia pracownikowi należyłą ochronę dóbr osobistych.

---

<sup>507</sup> R. Strugała, *Naruszenie praw osobistych...*, s. 106.

Wyżej przedstawione uwagi krytyczne nie oznaczają jednak, że dobra osobiste pracownika naruszone przez osoby inne niż pracodawca nie podlegają ochronie. Właściwą podstawę prawną powinien, w mojej ocenie, stanowić tutaj wyłącznie art. 24 k.c., co oznacza, że ewentualnie roszczenie kierowane przeciwko pracodawcy w konstrukcji odpowiedzialności za zaniechanie nie stanowi roszczenia z tytułu stosunku pracy. Za dyskusyjne należy również uznać próby rozszerzenia odpowiedzialności pracodawcy za naruszenie dóbr osobistych pracownika na podstawie stosowanego *per analogiam* art. 430 k.c.<sup>508</sup>. Norma ta dotyczy jedynie przypadków wyrządzenia szkody przez podwładnego przy wykonywaniu czynności. Odpowiedzialność zwierzchnika oparta na art. 430 k.c. nie obejmuje więc przypadków wyrządzenia szkody niejako przy okazji wykonywania tych czynności<sup>509</sup>. Z tych przyczyn odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy za naruszenie dóbr osobistych przez innych zatrudnionych na podstawie powyższej normy może znaleźć zastosowanie jedynie wyjątkowo.

## 2.2. Reżim naprawienia szkody z tytułu naruszenia dóbr osobistych pracownika

Pewne wątpliwości może nasuwać reżim odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy za naruszenie dóbr osobistych pracownika. O ile w Kodeksie cywilnym odpowiedzialność odszkodowawcza z tytułu naruszenia dóbr osobistych ma charakter, co do zasady, odpowiedzialności deliktowej, o tyle z perspektywy przepisów Kodeksu pracy kwestia ta nie jest już oczywista. W doktrynie nie brak głosów, że odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy za naruszenie dóbr osobistych ma charakter kontraktowy<sup>510</sup>. Uzasadnieniem dla stosowania reżimu niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania stanowi na ogół okoliczność, że odpowiedzialność odszkodowawcza powstaje z uwagi na istniejący między stronami stosunek pracy<sup>511</sup>. Niekiedy dopuszczalność ochrony dóbr osobistych w reżimie kontraktowym uzasadnia się faktem, że w niektórych przypadkach Kodeks pracy tworzy samodzielne podstawy do żądania naprawienia szkody niemajątkowej<sup>512</sup>. Z kolei poglą

---

<sup>508</sup> A. Sobczyk zwraca uwagę, że potencjalnie w rachubę wchodzi odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy za osoby pełniące funkcje kierownicze. Zob. A. Sobczyk, *Wolność pracy...*, s. 209.

<sup>509</sup> Odpowiedzialność pracodawcy może mieć jedynie charakter wyjątkowy, gdy osoba kierująca przedsiębiorstwem w imieniu pracodawcy (np. kierownik, przełożony pracownika itp.) naruszy dobra osobiste bezpośrednio wykorzystując uprawnienia kierownicze. Artykuł 430 k.c. nie znajdzie zatem zastosowania do przypadków, gdy kierownik jedynie nadużył pełnionej funkcji, wyrządzając szkodę na osobie jedynie „przy okazji” pełnienia funkcji.

<sup>510</sup> Tak wprost S. Kowalczyk, *Zadośćuczynienie za naruszenie dóbr osobistych – glosa II PK 189/10*, MoPrPr 2012/5, s. 274. Konsekwentnie za *stricte* kontraktową odpowiedzialnością pracodawcy opowiada się M. Raczkowski, *Kilka uwag...*, s. 4 i n. Podobne stanowisko zajął SN w wyroku z 14.12.2010 r., I PK 95/10, OSNP 2012/5 – 6, poz. 58.

<sup>511</sup> S. Kowalczyk, *Zadośćuczynienie...*, s. 274 -275; M. Raczkowski, *Kilka uwag...*, s. 4 i n. Por. również M. Nesterowicz, *Zadośćuczynienie...*, s. 24.

<sup>512</sup> Wyrok SN z 14.12.2010 r., I PK 95/10.

przeciwny zakłada, że odpowiedzialność pracodawcy za naruszenie dóbr osobistych pracownika ma zawsze charakter deliktowy, co uzasadnia się brzmieniem art. 24 k.c.<sup>513</sup>. Z normy tej jednoznacznie wynika bowiem, że ochrona praw osobistych mieści się w ramach reżimu deliktowego.

W mojej ocenie reżimem właściwym dla konstruowania roszczeń o naprawienie szkody wynikających z naruszenia dóbr osobistych jest ten reżim odpowiedzialności, który wybierze pracownik, zgodnie z dyspozycją art. 443 k.c. Oznacza to, że w rachubę wchodzi tutaj zarówno odpowiedzialność pracodawcy z tytułu czynów niedozwolonych, jak i alternatywnie – odpowiedzialność pracodawcy z tytułu niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania. Zasadnie wskazuje M. Szablowska, że pracodawca odpowiada za szkodę wyrządzoną naruszeniem dóbr osobistych w reżimie *ex delicto*, ale węzeł obligacyjny łączący strony stosunku pracy pozwala również na kwalifikowanie naruszeń dóbr osobistych pracownika jako nienależytego wykonania zobowiązania<sup>514</sup>.

Argumenty sugerujące wyłącznie kontraktowy charakter odpowiedzialności pracodawcy za naruszenie dóbr osobistych pracownika nie mogą zostać uznane za przekonujące. Nie ulega wątpliwości, że w omawianej sytuacji mamy do czynienia z przypadkiem zbiegu roszczeń opartym na dwóch podstawach prawnych. Okoliczność obowiązywania art. 11<sup>1</sup> k.c., wbrew potencjalnym sugestiom niektórych Autorów<sup>515</sup>, nie jest tutaj przeszkodą do stosowania reżimu odpowiedzialności deliktowej. Przede wszystkim dobra osobiste stanowią prawa skuteczne *erga omnes*, a zatem ich naruszenie niewątpliwie skutkuje naruszeniem obowiązku powszechnego w rozumieniu art. 415 k.c., co uzasadnia – w przypadku powstania szkody – stosowanie norm deliktowych zmierzających do jej naprawienia. Artykuł 11<sup>1</sup> k.p. nie niesie za sobą żadnej nowości normatywnej w kontekście ochrony dóbr osobistych pracownika, ponieważ ta w zasadzie opiera się na odpowiednim stosowaniu norm Kodeksu cywilnego<sup>516</sup>.

Wyżej wskazane argumenty stanowią też przyczynek do rozważań, czy zasadne jest utrzymywanie dualistycznego reżimu odpowiedzialności odszkodowawczej w przypadku

---

<sup>513</sup> T. Zieliński, G. Goździwicz [w] *Kodeks...*, 2017, s. 111. W tym kierunku również wyroki SN: z 5.04.2007 r., I PK 312/06; z 9.07.2008 r., I PK 14/08; z 8.11.2023 r., I PSKP 14/22; z 13.02.2024 r., II PSKP 29/22; z 13.11.2024 r., I PSKP 9/24.

<sup>514</sup> M. Szablowska, *Kontraktowa i deliktowa odpowiedzialność pracodawcy za naruszenie dóbr osobistych pracownika*, PS 2012/1, s. 53.

<sup>515</sup> S. Kowalczyk, *Zadośćuczynienie...*, s. 274.

<sup>516</sup> Por. wyroki SN: z 5.04.2007 r., I PK 312/06; z 9.07.2008 r., I PK 14/08; z 8.11.2023 r., I PSKP 14/22; z 13.02.2024 r., II PSKP 29/22; z 13.11.2024 r., I PSKP 9/24.

naruszenia przez pracodawcę dóbr osobistych pracownika. Tym bardziej, że w omawianej sytuacji dochodzi do zbiegu roszczeń o naprawienie szkody, ponieważ zachowanie pracodawcy naruszające dobra osobiste mieści się zarówno w ramach niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania, jak i czynu niedozwolonego. Przyjmując trzeci wariant interpretacyjny można uznać, że system prawa pracy ma charakter modelu monistycznego, gdzie nie istnieje podział na odpowiedzialność deliktową i kontraktową, a reguły naprawienia szkody są jednolite. Dualistyczny reżim odpowiedzialności odszkodowawczej ma rację bytu tylko wówczas, gdy roszczenia różnią się między sobą pod względem zakresu i przesłanek ich dochodzenia. Właśnie w tym aspekcie stosowanie dualistycznego reżimu odpowiedzialności odszkodowawczej napotyka na pewne wątpliwości natury praktycznej.

Za proponowaną rekonstrukcją reżimu monistycznego przemawiałyby, podobnie jak w przypadku modelu odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy za wadliwe rozwiązanie umowy o pracę, kwestie związane z przedawnieniem roszczeń. Niezależnie bowiem od tego, czy naprawienie szkody, wedle wyboru pracownika, nastąpiłoby w reżimie niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania, czy też w reżimie czynu niedozwolonego, bieg terminu przedawnienia wyznaczałyby właściwe normy Kodeksu pracy. Zastosowanie w omawianej materii znajduje bowiem art. 294 §1 k.p. Ponadto można również podnieść pewną instytucjonalną samodzielność i autonomiczność modelu ochrony dóbr osobistych w prawie pracy<sup>517</sup>.

Na przeszkodzie w rekonstruowaniu modelu monistycznego, także na obszarze odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy za naruszenie dóbr osobistych pracownika, nie stałyby z pewnością reguły statuujące zakres odpowiedzialności odszkodowawczej. W odniesieniu do naprawienia szkody majątkowej zastosowanie znalazłyby reguły ogólne określone w art. 363 §2 k.c., ponieważ te są wspólne dla reżimu deliktowego i kontraktowego. Zasadniczo również art. 448 k.c. mógłby zostać zastosowany w odniesieniu do naprawienia szkody niemajątkowej także na obszarze jednolitego modelu odpowiedzialności odszkodowawczej, gdyż naruszenie dóbr osobistych przez pracodawcę narusza obowiązek powszechny w rozumieniu art. 415 k.c.

---

<sup>517</sup> Por. w tym względzie uwagi H. Szewczyk, *Ochrona dóbr...*, s. 524.

### 2.3. Roszczenia odszkodowawcze przysługujące pracownikowi z tytułu naruszenia dóbr osobistych

Zasadniczo zakres obowiązku naprawienia szkody doznanej przez pracownika z tytułu naruszenia dóbr osobistych zależałby od tego, jaki reżim prawny zostałby zastosowany. W przypadku reżimu odpowiedzialności odszkodowawczej z tytułu niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania, z całą pewnością naprawienie szkody zostaje ograniczone wyłącznie do szkody majątkowej. Nie przekonują mnie tutaj sugestie *de lege lata* wysuwane w doktrynie prawa cywilnego przewidujące, aby na obszarze odpowiedzialności kontraktowej dopuszczać stosowanie deliktowych norm statuujących naprawienie szkody na osobie, co uzasadniałoby w obecnym stanie prawnym wykorzystanie na gruncie Kodeksu pracy i reżimu kontraktowego przepisów obejmujących naprawienie krzywdy<sup>518</sup>. Uzasadnienia dla stosowania w reżimie niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania norm przyznających pracownikowi prawo do naprawienia krzywdy z pewnością nie mogą stanowić argumenty natury komparatystycznej wskazujące, że w niektórych systemach prawnych dopuszcza się naprawienie szkody niemajątkowej w reżimie odpowiedzialności kontraktowej<sup>519</sup>.

Przeciwko dopuszczalności kompensaty krzywdy na obszarze niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania można podnieść podstawowe argumenty natury jurystycznej. Otóż art. 11<sup>1</sup> k.p., na co wielokrotnie wskazywałem, nie przewiduje żadnych przesłanek ponoszenia odpowiedzialności odszkodowawczej ani nie rozstrzyga o tym, jakie roszczenia może formułować pracownik względem swojego pracodawcy. Norma ta nabiera waloru normatywnego dopiero po zrekonstruowaniu jej treści poprzez odpowiednie zastosowanie przepisów Kodeksu cywilnego (art. 300 k.p. w zw. z art. 11<sup>1</sup> k.p.). Jediną podstawę prawną wyznaczającą zakres roszczenia odszkodowawczego stanowią przepisy Kodeksu cywilnego. Zgodnie bowiem z art. 24 k.c. poszkodowany może żądać zadośćuczynienia pieniężnego albo zapłaty odpowiedniej sumy pieniężnej na wskazany cel społeczny wyłącznie na zasadach określonych w kodeksie, a zatem nie w każdym przypadku naruszenia praw osobistych. Ogólną podstawę naprawienia krzywdy stanowi art. 448 §1 k.c.,

---

<sup>518</sup> Tak, moim zdaniem, nietrafnie wyrok SN z 14.12.2010 r., I PK 95/10.

<sup>519</sup> Na argument ten powołuje się M. Szablowska, *Kontraktowa...*, s. 54. Odnosząc się szczegółowo do omówionych przez Autorkę systemów, które dopuszczają naprawienie krzywdy w reżimie kontraktowym należy wskazać, że okoliczność ta wynika wprost z obowiązujących norm prawnych (system niemieckiego k.c.) bądź z całokształtu rozwiązań systemowych (system prawa francuskiego) – szerzej na ten temat zob. uwagi cz. I rozdział 2.3.

który swym zakresem odsyła do art. 415 k.c.<sup>520</sup>, a nie do art. 471 k.c. Tym samym naprawienie krzywdy doznanej naruszeniem dóbr osobistych podlega naprawieniu, w obecnym stanie prawnym, wyłącznie w ramach odpowiedzialności z tytułu czynów niedozwolonych.

Przechodząc do kwestii szczegółowych, roszczenia o naprawienie szkody doznanej przez pracownika na skutek naruszenia jego dóbr osobistych regulowane są wyłącznie przepisami Kodeksu cywilnego. Środki obejmujące: sprostowanie świadectwa pracy (art. 97 k.p.), roszczenia z tytułu wadliwego rozwiązania umowy o pracę (art. 47<sup>1</sup> k.p., art. 58 k.p.), roszczenie o uchylenie kary porządkowej (art. 112 k.p.), uprawnienie do rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków (art. 55 k.p.) oraz roszczenia z art. 18<sup>3d</sup> k.p., a także art. 94<sup>3</sup> §3 i §4 k.p. nie są środkami zmierzającymi do naprawienia szkody z tytułu naruszenia dóbr osobistych<sup>521</sup>. Trafnie wskazuje A. Szpunar, że środki prawne przewidziane przez Kodeks pracy nie chronią dóbr osobistych pracownika, ponieważ jako takie nie zmierzają do usunięcia skutków naruszenia, ani tym bardziej do naprawienia ewentualnej szkody<sup>522</sup>. Pracownik zatem dążąc do indemnizacji doznanego uszczerbku, także w ramach systemu prawa pracy, musi korzystać z mechanizmów ochrony cywilnoprawnej.

Na gruncie odpowiedzialności odszkodowawczej z tytułu naruszenia dóbr osobistych obowiązuje bezwzględna zasada naprawienia szkody w pełnej wysokości, która nie została przez prawodawcę ograniczona. Po pierwsze, roszczenia pracownika mogą opierać się na żądaniu naprawienia szkody majątkowej w dwóch postaciach – jako straty oraz utraconych korzyści wedle kryteriów normatywnych wypracowanych w orzecznictwie, a dotyczących wykładni art. 363 §2 k.c.<sup>523</sup>. Obok roszczenia o naprawienie szkody majątkowej, pracownik może żądać, wyłącznie alternatywnie, zadośćuczynienia pieniężnego albo zapłaty na cel społeczny. Wysokość zadośćuczynienia ustalana jest indywidualnie, przy uwzględnieniu kryteriów stosowanych w judykaturze<sup>524</sup>.

---

<sup>520</sup> Szerzej na temat kontrowersji w przedmiocie relacji przepisów statuujących obowiązek naprawienia krzywdy do zasad odpowiedzialności deliktowej zob. uwagi cz. I rozdział 2.3.

<sup>521</sup> Odmiennie zdaje się sugerować K. Rączka, który wskazuje, że środki te mogą zostać uznane za szczególne roszczenia o ochronę dóbr osobistych na gruncie prawa pracy. Por. K. Rączka [w:] *Kodeks...*, 2003, s. 42.

<sup>522</sup> A. Szpunar, *Ochrona dóbr...*, s. 265.

<sup>523</sup> Zob. uwagi część I, rozdział 2.2.

<sup>524</sup> Zob. uwagi część I, rozdział 2.3.

#### **2.4. Model odpowiedzialności odszkodowawczej z tytułu naruszenia dóbr osobistych pracownika – uwagi *de lege lata***

Postawiona we wstępie hipoteza o fragmentaryzacji odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika znajduje swoje uzasadnienie także w przypadku odpowiedzialności pracodawcy za naruszenie dóbr osobistych pracownika. Choć ustawodawca wprowadził do Kodeksu pracy art. 11<sup>1</sup>, to nie przewidział żadnych przesłanek odpowiedzialności odszkodowawczej z tytułu naruszenia dóbr osobistych pracownika. Z perspektywy obowiązujących przepisów Kodeksu pracy, poszkodowany mógłby skorzystać jedynie z trybu uregulowanego w art. 55 §1<sup>1</sup> k.p. W tym przypadku jednak musiałby rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z podaniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy (art. 55 §2 k.p.), uzyskując jedynie prawo do ryczałtowego odszkodowania, co trudno uznać za rozwiązanie korzystne dla pracownika. Obowiązek naprawienia szkody zostałby więc istotnie ograniczony, ponieważ art. 55 §1<sup>1</sup> k.p. normuje sztywno wysokość odszkodowania. Na podstawie art. 55 §1<sup>1</sup> k.p. nie byłoby więc możliwe *per analogiam* zastosowanie art. 448 §1 k.c. i zasądzenie zadośćuczynienia za doznaną krzywdę.

W świetle przeprowadzonych analiz należy przychylić się do dominującej w doktrynie<sup>525</sup> i w orzecnictwie<sup>526</sup> interpretacji, zgodnie z którą dobra osobiste pracownika nie stanowią odmiennej od dóbr osobistych określonych w art. 23 k.c. kategorii normatywnej. Artykuł 11<sup>1</sup> k.p. nie daje dostatecznych podstaw do konstruowania na obszarze prawa pracy konstrukcji „pracowniczych dóbr osobistych”. Byłaby ona w oczywisty sposób sprzeczna z ugruntowaną definicją dóbr osobistych rozumianych jako prawa podmiotowe wynikające z istoty człowieczeństwa.

Nie bez znaczenia pozostaje fakt, że norma art. 11<sup>1</sup> k.p. ma również charakter ramowy, której treść musi zostać zrekonstruowana poprzez odpowiednie stosowanie norm Kodeksu cywilnego (art. 300 k.p.). Ustawodawca nie przewidział żadnych przesłanek ponoszenia przez pracodawcę odpowiedzialności odszkodowawczej z tytułu naruszenia dóbr osobistych, w tym zwłaszcza w odniesieniu do zakresu obowiązku naprawienia szkody. Wydaje się zatem, że celem prawodawcy, jak trafnie wskazano w doktrynie, było jedynie umożliwienie

---

<sup>525</sup> D. Habrat, M. Bosak, *Granice dozwolonej krytyki...*, s. 335; W. Sanetra, *Ogólnie o aksjologicznych podstawach...*, s. 15; H. Szewczyk, *Ochrona dóbr...*, s. 524; H. Szewczyk, *Ochrona niemajątkowa...*, s. 527; E. Wesołowska, *Cywilnoprawna ochrona...*, s. 117.

<sup>526</sup> Tak m.in. wyroki SN: z 5.04.2007 r., I PK 312/06; z 9.07.2008 r., I PK 14/08; z 8.11.2023 r., I PSKP 14/22; z 13.02.2024 r., II PSKP 29/22; z 13.11.2024 r., I PSKP 9/24.

pracownikowi dochodzenia roszczeń w ramach systemu prawa pracy, z uwagi na potencjalne naruszenie dóbr osobistych przez pracodawcę<sup>527</sup>.

Za dyskusyjną natomiast należy uznać koncepcję rozszerzającą walor normatywny art. 11<sup>1</sup> k.p. do przypadków, w których naruszenia dóbr osobistych nie dokonał pracodawca, lecz inny pracownik pozostający pod jego nadzorem<sup>528</sup>. Koncepcja ochrony dóbr osobistych przez zaniechanie może być wywiedziona albo z jednoznacznych norm prawnych statuujących obowiązek danego podmiotu, który naruszono, co doprowadziło do naruszenia tych dóbr, albo z zasad współzycia społecznego uzasadniających obciążenie tego podmiotu obowiązkiem naprawienia szkody z tytułu naruszenia tych dóbr. Kodeks pracy nie normuje jednak wprost obowiązku pracodawcy polegającego na przeciwdziałaniu naruszeniu dóbr osobistych. Artykuł 11<sup>1</sup> k.p. stanowi jedynie o poszanowaniu tych dóbr przez pracodawcę, co przesądza o tym, że wyrażony treścią normy nakaz ich przestrzegania odnosi się wyłącznie do pracodawcy. Przyjęta w art. 11<sup>1</sup> k.p. konstrukcja normatywna jest zgodna z regułą wyrażoną w art. 1 k.p. i art. 300 k.p., że źródło obowiązków pracodawcy stanowi Kodeks pracy, a stosowanie norm Kodeksu cywilnego ma jedynie wymiar uzupełniający w przypadku istnienia luki systemowej. W odniesieniu do przesłanki zasad współzycia społecznego, która mogłaby uzasadniać potencjalną odpowiedzialność pracodawcy z tytułu naruszenia dóbr osobistych, również w konstrukcji za zaniechanie, w mojej ocenie, na przeszkodzie jej zastosowaniu stoi źródło jej obowiązywania. Otóż z perspektywy prawa cywilnego wywodzi się ją z art. 415 k.c., który stanowi normę ogólną ponoszenia odpowiedzialności deliktowej. Jej zastosowanie wprost poprzez art. 300 k.p. wydaje się jednak wątpliwe z uwagi na przeszkody natury systemowej. Między systemowym uregulowaniem obowiązków statuujących odpowiedzialność odszkodowawczą na gruncie przepisów Kodeksu pracy i Kodeksu cywilnego istnieje fundamentalna różnica. W Kodeksie cywilnym źródłem odpowiedzialności deliktowej jest norma ogólna, zaś Kodeks pracy jednoznacznie reguluje obowiązki pracodawcy, których naruszenie uzasadnia odpowiedzialność odszkodowawczą. Z tych przyczyn zastosowanie modelu ochrony dóbr osobistych, także poprzez zaniechanie pracodawcy, wydaje się na gruncie przepisów Kodeksu pracy wątpliwe. Prowadziłoby bowiem *de lege lata* do powstania w systemie prawa pracy dwóch norm odnoszących się do ochrony dóbr osobistych w ramach jednego przepisu prawnego – art. 11<sup>1</sup> k.p. Jedna norma obejmująca obowiązek poszanowania dóbr osobistych przez pracodawcę obowiązywałaby wprost, druga zaś dotycząca obowiązku

---

<sup>527</sup> H. Szewczyk, *Ochrona niemajątkowych...*, s. 527; T. Wyka, *Rola Kodeksu...*, s. 302.

<sup>528</sup> R. Strugała, *Naruszenie praw osobistych...*, s. 106. Tak również wyrok SN z 2.02.2011 r., II PK 189/10.

podjęcia działań służących zapobiegnięciu naruszenia tych dóbr działałaby poprzez uzupełniające zastosowanie art. 24 k.c.

Przedstawione powyżej uwagi mają charakter porządkujący. Brak na gruncie przepisów Kodeksu pracy ochrony dóbr osobistych przez zaniechanie nie oznacza, że pracownik nie może dochodzić roszczeń względem swojego pracodawcy z uwagi na brak podjęcia przez niego działań służących przeciwdziałaniu ich naruszeniu. Niemniej właściwą podstawę prawną do uzyskania w omawianym przypadku ochrony dóbr osobistych stanowi *de lege lata* wyłącznie art. 24 k.c. Oznacza to, że roszczenia pracownika nie są roszczeniami z zakresu prawa pracy, ponieważ ich materialną podstawą są wyłącznie przepisy Kodeksu cywilnego.

Właściwym reżimem dla naprawienia szkody z tytułu naruszenia przez pracodawcę dóbr osobistych nie jest w mojej ocenie reżim odpowiedzialności za niewykonanie lub nienależyte wykonanie zobowiązania<sup>529</sup>. Dzieje się tak, pomimo faktu uregulowania powinności szanowania dóbr osobistych pracownika przez pracodawcę, jako obowiązku o charakterze podstawowym, którego naruszenie uzasadnia rozwiązanie przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 55 §1<sup>1</sup> k.p.)<sup>530</sup>. Zakładając nawet, że do naruszenia dóbr osobistych dochodzi w trakcie trwania stosunku pracy *de lege lata* nie można by ograniczyć odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wyłącznie do reżimu kontraktowego. Omawiany przypadek stanowiłby bowiem modelowy, klasyczny przykład zbiegu roszczeń. Stąd w obecnym stanie prawnym, z uwagi na jednoznaczne brzmienie art. 23 k.c., próba rekonstruowania w omawianym przypadku modelu odpowiedzialności kontraktowej jako jedynego właściwego reżimu do naprawienia szkody doznanej przez pracownika jest z góry skazana na niepowodzenie. Przede wszystkim dobra osobiste mają charakter praw skutecznych *erga omnes* a nie *inter partes*, co jednoznacznie przesądza, że podlegają one ochronie również w reżimie deliktowym. Ponadto środki ochrony tych dóbr przewidziane przez model cywilnoprawnej ochrony dóbr osobistych przysługują poszkodowanemu w sposób autonomiczny, tj. niezależnie od innych środków prawnych określonych w *lex specialis*. Tym samym pomimo uznania, że naruszenie dóbr osobistych, z uwagi na obowiązywanie art. 11<sup>1</sup> k.p., podlega wyłącznie reżimowi odpowiedzialności kontraktowej, pracownik i tak mógłby

---

<sup>529</sup> S. Kowalczyk, *Zadośćuczynienie...*, s. 274 -275; M. Raczkowski, *Kilka uwag...*, s. 4 i n. Por. również M. Nesterowicz, *Zadośćuczynienie...*, s. 24.

<sup>530</sup> W doktrynie i orzecznictwie dopuszcza się możliwość rozwiązania przez pracownika umowy o pracę w trybie natychmiastowym z uwagi na ciężkie naruszenie przez pracodawcę podstawowych obowiązków w związku z naruszeniem dóbr osobistych pracownika. Por. przykładowo: D. Dörre – Nowak, *Ochrona godności...*, s. 63 i n. oraz H. Szewczyk, *Ochrona dóbr...*, s. 539. Tak również wyroki SN: z 7.12.2006 r., I PK 123/06.; z 21.02.2008 r., II PK 171/07.

dochodzić swych roszczeń wobec pracodawcy na podstawie art. 24 k.c. *De lege lata*, w mojej ocenie, można również potencjalnie bronić wariantu interpretacyjnego, zgodnie z którym także i odpowiedzialność pracodawcy za naruszenie dóbr osobistych jest objęta modelem monistycznym. Wówczas nie powstają wątpliwości dogmatyczne i praktyczne związane ze stosowaniem deliktowych norm na obszarze prawa pracy.

Pracownik, który doznał szkody z tytułu naruszenia dóbr osobistych może żądać naprawienia szkody w pełnej wysokości. Zasada pełnego odszkodowania dotyczy zarówno szkody majątkowej, jak i niemajątkowej. Szkada majątkowa musi spełniać kryteria wypracowane w nauce prawa cywilnego i orzecznictwie. Obejmuje zatem jedynie stratę (*damnum emergens*) i utracone korzyści (*lucrum cessans*). Podstawę prawną do uzyskania zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę stanowi art. 448 §1 k.c. Na pracowniku ciąży *onus probandi* związany z wykazaniem przesłanek dotyczących wysokości doznanej szkody. Ciężar dowodu, z uwagi na brzmienie art. 24 k.c., nie obejmuje jednak okoliczności bezprawnego naruszenia dóbr osobistych.

### **3. Model odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy z tytułu naruszenia zasady równego traktowania oraz niedyskryminacji w zatrudnieniu**

#### **3.1. Reżim naprawienia szkody z tytułu naruszenia zasady równego traktowania oraz niedyskryminacji w zatrudnieniu**

W doktrynie kwestię sporną stanowi reżim naprawienia szkody z tytułu naruszenia zasady równego traktowania oraz niedyskryminacji w zatrudnieniu. Według pierwszego poglądu obowiązek naprawienia szkody odbywa się w reżimie odpowiedzialności deliktowej<sup>531</sup>. Uzasadnieniem dla takiego stanowiska miałyby być publicznoprawny charakter obowiązków pracodawcy<sup>532</sup>.

Według drugiego poglądu odpowiedzialność pracodawcy na podstawie art. 18<sup>3d</sup> k.p. należy do sfery odpowiedzialności za niewykonanie lub nienależyte wykonanie zobowiązania, z uwagi na okoliczność, że zakaz stosowania praktyk dyskryminacyjnych uregulowano w Kodeksie pracy jako obowiązek obciążający pracodawcę w stosunku do pracowników<sup>533</sup>. W

---

<sup>531</sup> W tym kierunku idzie M. Barzycka – Banaszczyk, *Odpowiedzialność odszkodowawcza...*, s. 66; P. Korus [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, A. Sobczyk red., Warszawa 2023, s. 85; P. Prusinowski, *Konsekwencje naruszenia...*, s. 4; A. Sobczyk, *Prawo pracy...*, s. 117; A. Sobczyk, *Zakładowe stosowanie i stanowienie prawa w sprawach dotyczących przeciwdziałania naruszeniom godności w zatrudnieniu. Judykatura nauce – nauka judykaturze*, PiZS 2023/1, s. 36.

<sup>532</sup> A. Sobczyk, *Zakładowe...*, s. 36.

<sup>533</sup> W. Sanetra [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, J. Iwulski, W. Sanetra, Warszawa 2013, s. 184; W. Sanetra, *Odpowiedzialność za naruszenie norm prawa pracy w warunkach demokracji i społecznej gospodarki rynkowej* [w:] *Prawo pracy RP w obliczu przemian*, M. Matey – Tyrowicz, T. Zieliński red., Warszawa 2006, s. 340; M.

konsekwencji do naruszenia dochodzi w trakcie trwania stosunku pracy. Zauważa się niekiedy przy tym, że pewien wyjątek od reżimu odpowiedzialności kontraktowej stanowi w omawianej materii stosowanie praktyk dyskryminujących w stosunku do osób ubiegających się o zatrudnienie<sup>534</sup>. W tym przypadku właściwym reżimem jest reżim odpowiedzialności deliktowej, ponieważ kandydata do pracy nie łączy z przyszłym pracodawcą żaden węzeł obligacyjny<sup>535</sup>.

W mojej ocenie wątpliwości budzi próba kwalifikowania odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy z tytułu naruszenia zasady równego traktowania oraz niedyskryminacji w zatrudnieniu wyłącznie jako reżimu *ex delicto* albo *ex contractu*. Rekonstrukcja dualistycznego reżimu odpowiedzialności odszkodowawczej powinna obejmować również to, że norma art. 18<sup>3d</sup> k.p. statuuje odpowiedzialność za szkodę na osobie. Szkada ta, w świetle dorobku judykatury i doktryny prawa cywilnego, podlega naprawieniu nie tylko na obszarze niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania, ale przede wszystkim jej indemnizacja odbywa się w reżimie odpowiedzialności deliktowej. Na gruncie art. 18<sup>3d</sup> k.p. można dopatrzeć się szczególnego mechanizmu ochrony dobra osobistego w postaci godności. W literaturze i orzecznictwie przyjmuje się niekiedy, że nie każdy przypadek dyskryminacji wiąże się z naruszeniem dóbr osobistych pracownika<sup>536</sup>. Co do zasady jednak dyskryminacja w zatrudnieniu w wielu stanach faktycznych będzie prowadzić do naruszenia dóbr osobistych. Dotyczy to w szczególności przypadku molestowania lub molestowania seksualnego, gdzie *definiens* wprost odwołuje się do pojęcia godności, co przesądza o naruszeniu dóbr osobistych pracownika.

Z powyższych przyczyn trudno zaaprobować poglądy ograniczające podstawę odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wyłącznie do jednego z dwóch reżimów odpowiedzialności odszkodowawczej (*ex delicto* bądź *ex contractu*). Posługując się terminologią właściwą prawu cywilnemu należałoby raczej stwierdzić, że omawiane przypadki prowadzą do powstania zbiegu roszczeń w rozumieniu art. 443 k.c., a zatem pracownik posiadałby prawo wyboru najkorzystniejszego dla siebie reżimu. Nie bez znaczenia dla przeprowadzonej tutaj oceny pozostaje brzmienie art. 55 §1<sup>1</sup> k.p. Brak przeciwdziałania

---

Szabłowska – Juckiewicz, *Odpowiedzialność odszkodowawcza podmiotu zatrudniającego za naruszenie zasady równego traktowania*, Warszawa 2019, s. 154.

<sup>534</sup> M. Szabłowska – Juckiewicz, *Odpowiedzialność odszkodowawcza podmiotu...*, s. 155.

<sup>535</sup> M. Szabłowska – Juckiewicz, *Odpowiedzialność odszkodowawcza podmiotu...*, s. 155.

<sup>536</sup> Tak M. Szabłowska – Juckiewicz, *Odpowiedzialność odszkodowawcza podmiotu...*, s. 184 oraz wyrok SN z 8.10.2009 r., II PK 111/09, OSNP 2011/9-10, poz. 126.

dyskryminacji stanowi bowiem naruszenie podstawowego obowiązku pracodawcy, co może być podstawą do zasądzenia unormowanego tam odszkodowania.

Odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy w przypadku stosowania praktyk dyskryminujących została określona w art. 18<sup>3d</sup> k.p. Stąd próba rekonstruowania, wzorem Kodeksu cywilnego, dwóch odrębnych reżimów odpowiedzialności odszkodowawczej pozbawiana jest jakiegokolwiek waloru praktycznego. Niezależnie bowiem od wyboru reżimu, zakres odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy pozostanie niezmienny. Podobnie przedstawia się kwestia przedawnienia roszczeń, gdyż roszczenia pracownika o naprawienie szkody będą zawsze podlegać przedawnieniu na podstawie art. 291 k.p. Tym samym zastosowanie znajdzie jeden, wspólny dla obu reżimów, termin przedawnienia<sup>537</sup>. W świetle tej argumentacji można również przedstawić trzeci wariant interpretacyjny, podobnie jak w odniesieniu do wcześniej omówionych modeli odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy, przyjmujący, że naprawienie szkody doznanej przez pracownika następuje w ramach reżimu monistycznego. Na gruncie przepisów Kodeksu pracy trudno zrekonstruować odrębne zasady dochodzenia roszczeń dla odpowiedzialności deliktowej i kontraktowej, co w mojej ocenie przesądza właśnie o monistycznym modelu tej odpowiedzialności.

### **3.2. Odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy z tytułu naruszenia zasady równego traktowania oraz niedyskryminacji w zatrudnieniu a zasada pełnego odszkodowania**

Choć zasada naprawienia szkody w pełnej wysokości, o czym była wielokrotnie mowa, ogranicza się wyłącznie do odszkodowania i nie obejmuje z reguły indemnizacji krzywdy, gdyż ta podlega naprawieniu w ograniczonym zakresie, to na gruncie art. 18<sup>3d</sup> k.p. właściwy wydaje się postulat sformułowany w doktrynie, że oprócz odszkodowania za szkodę majątkową, pracownik może uzyskać również zadośćuczynienie pieniężne za doznaną krzywdę<sup>538</sup>. Oznacza to, że w przypadku modelu odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy z tytułu

---

<sup>537</sup> Co do przedawnienia roszczeń por. K. Jaśkowski [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, K. Jaśkowski, E. Maniewska, Warszawa 2021, s. 1253 – 1254. Tak również M. Szablowska – Juckiewicz, która stwierdza, że termin przedawnienia określony w art. 291 k.p. dotyczy tylko przypadków dyskryminacji aktualnego lub byłego pracownika. W odniesieniu do pozostałej kategorii osób roszczenia o naprawienie szkody przedawniają się, zdaniem Autorki, na podstawie art. 118 k.c. Zob. M. Szablowska – Juckiewicz, *Odpowiedzialność odszkodowawcza podmiotu...*, s. 205.

<sup>538</sup> G. Jędrejek, *Dochodzenie roszczeń związanych z mobbingiem, dyskryminacją i molestowaniem*, Warszawa 2017, s. 131; D. Leszczyńska, *Odszkodowanie za naruszenie przez pracodawcę zasady równego traktowania w zatrudnieniu – glosa III PK 43/08*, MoPrPr 2011/8, s. 443; W. Pudełko, *Odszkodowanie za naruszenie przez pracodawcę zasady równego traktowania w zatrudnieniu – glosa III PK 43/08*, MoPrPr 2011/10, s. 535. Do podobnego wniosku prowadzą rozważania M. Szablowskiej - Juckiewicz. Zob. M. Szablowska – Juckiewicz, *Odpowiedzialność odszkodowawcza podmiotu...*, s. 184.

naruszenia zasady równego traktowania oraz niedyskryminacji w zatrudnieniu, zasadę pełnego odszkodowania należy odnosić również do naprawienia krzywdy.

Kwestia ta nie była jednak ujmowana w orzecznictwie jednolicie. Przyjmowano bowiem niekiedy, że odszkodowanie nie obejmuje naprawienia krzywdy, ponieważ nie stanowi zadośćuczynienia za doznaną szkodę niemajątkową, zaś maksymalna wysokość zasądanego odszkodowania nie może przekraczać wysokości rzeczywistej szkody poniesionej przez poszkodowanego nierównym traktowaniem<sup>539</sup>. Ponadto brak naprawienia szkody w pełnej wysokości uzasadniano również brakiem wymogu zasądzenia odrębnego zadośćuczynienia w sytuacji, gdy inne świadczenie lub odszkodowanie przysługujące pracownikowi na podstawie Kodeksu pracy lub Kodeksu cywilnego, wyższe niż minimalne wynagrodzenie za pracę, jest wystarczająco skuteczne, proporcjonalne i odstraszające<sup>540</sup>.

### 3.3. Odszkodowanie z art. 18<sup>3d</sup> k.p. a naprawienie szkody niemajątkowej

W doktrynie<sup>541</sup> i orzecznictwie<sup>542</sup> zasadnie przyjmuje się, że na gruncie modelu odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy z tytułu naruszenia zasady równego traktowania oraz niedyskryminacji w zatrudnieniu, obejmuje ona również naprawienie szkody niemajątkowej. W mojej ocenie nie jest jednak celowe przyjmowanie wykładni, zgodnie z którą odszkodowanie, o którym mowa w art. 18<sup>3d</sup> k.p. będzie obejmowało także niemajątkowe aspekty szkody<sup>543</sup>. Krytykowana tutaj koncepcja oznacza bowiem ugruntowanie, już archaicznej i niepodzielanej w judykaturze koncepcji dotyczącej odpowiedzialności odszkodowawczej w zakresie tzw. „nieuchwytniej szkody majątkowej”<sup>544</sup>. Stosowanie zasad dotyczących wymiaru szkody niemajątkowej do ustalenia wysokości szkody majątkowej,

---

<sup>539</sup> Por. wyrok SN z 15.03.2016 r., II PK 17/15, LEX nr 2019523.

<sup>540</sup> Wyrok SN z 7.01.2009 r., III PK 43/08, OSNP 2010/13-14, poz. 160. W orzeczeniu tym przyjęto za wystarczające przyznanie odszkodowania obejmującego niemajątkowe aspekty szkody.

<sup>541</sup> Zob. np.: E. Maniewska, *Odszkodowanie z tytułu...*, s. 87 – 88; G. Jędrejek, *Dochodzenie roszczeń...*, s. 131; M. Kuba, *Zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu pracowniczym*, Z. Góral red., Warszawa 2017, s. 207; D. Leszczyńska, *Odszkodowanie za naruszenie...*, s. 443; W. Pudełko, *Odszkodowanie za naruszenie...*, s. 535; K. Rączka [w:] *Kodeks...*, 2024, s. 177; M. Szablowska – Juckiewicz, *Odpowiedzialność odszkodowawcza...*, s. 184; J. Tlatlik, *Zakaz dyskryminacji...*, s. 179;

<sup>542</sup> Por. wyroki SN: z 22.02.2007 r., I PK 242/06; z 18.09.2014 r., III PK 136/13; z 26.01.2016 r., II PK 303/14; z 19.05.2019 r., III PK 50/18; z 19.11.2020 r., II PK 239/18; z 9.11.2021 r. I PSKP 27/21; z 9.11.2022 r., I PSKP 98/21; z 5.03.2024 r., II PSKP 8/23 oraz uchwała SN z 24.08.2023 r., III PZP 1/23.

<sup>543</sup> Wyroki SN: z 22.02.2007 r., I PK 242/06; z 18.09.2014 r., III PK 136/13; z 26.01.2016 r., II PK 303/14; z 19.05.2019 r., III PK 50/18; z 19.11.2020 r., II PK 239/18; z 9.11.2021 r. I PSKP 27/21, poz. 86; z 9.11.2022 r., I PSKP 98/21; z 5.03.2024 r., II PSKP 8/23 oraz uchwała SN z 24.08.2023 r., III PZP 1/23.

<sup>544</sup> Z tych przyczyn przedstawiciele nauki prawa cywilnego interpretują art. 18<sup>3d</sup> k.p., wbrew literalnemu brzmieniu, jako *sui generis* zadośćuczynienie pieniężne. Zob. M. Nesterowicz, *Zadośćuczynienie...*, s. 21. Zastrzeżenia co do zasadności nadawania innych znaczeń pojęciu odszkodowanie i zadośćuczynienie, skoro istnieje możliwość odrębnej kompensacji szkody majątkowej i niemajątkowej na zasadach ogólnych formułuje P. Korus [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, A. Sobczyk red., Warszawa 2014, s. 75.

czemu zasadniczo służy odszkodowanie, zaciera różnice między tymi dwoma rodzajami środków kompensacyjnych zmierzających do naprawienia uszczerbku w pełnej wysokości. Ponadto w aspekcie historycznym stosowanie przez judykaturę „nieuchwytniej szkody majątkowej” miało na celu zrekompensowanie osobom najbliższym poszkodowanego krzywdy wynikającej ze śmierci osoby bliskiej, w sytuacji, gdy Kodeks cywilny nie przewidywał systemowej normy uprawniającej do zasądzenia zadośćuczynienia pieniężnego na rzecz najbliższych członków rodziny zmarłego<sup>545</sup>. Przyczyną, dla której orzecznictwo dokonywało wówczas powyższej wykładni art. 446 §3 k.c. była chęć wypełnienia określonej luki w prawie.

Przeciwko konstrukcji „nieuchwytniej szkody majątkowej” przemawiają nie tylko argumenty natury historycznej i funkcjonalnej, lecz również reguły systemowe wynikające ze specyfiki Kodeksu pracy. Fakt obowiązywania w ustawie art. 94<sup>3</sup> §3 k.p. przyznającego pracownikowi prawo do zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę, gdy mobbing wywołał rozstrój zdrowia, oznacza aprobatę dla założeń aksjologicznych dotyczących naprawienia krzywdy<sup>546</sup>. Także bowiem w Kodeksie pracy prawodawca zdaje się zauważać, że krzywda, jako uszczerbek typu niemajątkowego, ma wyjątkowy charakter i powinna podlegać naprawieniu nie w każdej sytuacji, lecz w przypadkach określonych przez ustawodawcę. Sugerowaną tutaj interpretację uzasadnia również odwołanie, w kwestiach nieuregulowanych przepisami prawa pracy, do norm Kodeksu cywilnego (art. 300 k.p.), który nie rozciąga zasady naprawienia szkody w pełnej wysokości na szkodę niemajątkową. Prawodawca w ramach Kodeksu pracy, z wyjątkiem art. 94<sup>3</sup> §3 k.p., nie zdecydował się na odmienne uregulowanie kwestii związanych z zakresem odpowiedzialności odszkodowawczej w odniesieniu do szkody niemajątkowej. Okoliczność ta, jak się wydaje, oznacza, że uznaje on rozwiązania przyjęte w Kodeksie cywilnym za dostateczne.

Na tym tle należy zwrócić uwagę na pewną nieścisłość powstałą przy implementacji do polskiego porządku prawnego art. 17 dyrektywy 2000/78/WE, który znalazł odzwierciedlenie w normie art. 18<sup>3d</sup> k.p., wynikającą z dosłownego tłumaczenia tekstu prawnego z języka angielskiego na język polski, gdzie jest mowa o „*payment of compensation*”. Rzecz jednak w tym, że w angielskim prawie deliktów chodzi tutaj o przypadki, w których poszkodowany żąda naprawienia szkody (majątkowej lub niemajątkowej) w postaci pieniężnej. Wyrażenie „*payment of compensation*” dotyczy więc środka, w jakim szkoda (majątkowa lub

---

<sup>545</sup> Zob. uwagi część I rozdział I pkt 2.3.

<sup>546</sup> Na okoliczność obowiązywania art. 94<sup>3</sup> §3 k.p. zwraca także uwagę M. Szablowska – Juckiewicz, *Odpowiedzialność odszkodowawcza...*, s. 184.

niemajątkowa) zostanie naprawiona, a nie samego zakresu odpowiedzialności odszkodowawczej. W świetle tych założeń nie powinno się zatem ograniczać prawa poszkodowanego pracownika do indemnizacji uszczerbku do „odszkodowania” rozumianego jako jedynego środka kompensującego szkodę doznaną na skutek dyskryminacji i nierównego traktowania.

W przypadku wystąpienia różnic w redakcji językowej należy odwołać się do reguł wykładni funkcjonalnej i systemowej<sup>547</sup>. Wersja językowa jest dostosowana bowiem do obowiązującej w danym państwie członkowskim siatki pojęciowej. Przykładowo we francuskiej wersji językowej jest mowa o indemnizacji w pieniądzu (fr. *d'indemnité*), zaś w wersji niemieckiej o obowiązku zasądzenia świadczenia naprawiającego szkodę (niem. *Schadenersatzleistung*). Nie oznacza to, że różnice w warstwie językowej prowadzą do zasądzenia świadczeń służących naprawieniu szkody nieznanymi w orzecznictwie krajowym<sup>548</sup> bądź sprzecznych z krajowym porządkiem prawnym. Na przykładzie niemieckiej ustawy o równym traktowaniu<sup>549</sup> wyraźnie odróżnia się bowiem środki służące ochronie interesu majątkowego i niemajątkowego. Zgodnie z §15 ust. 2 AGG pracownik, który doznał szkody niewymiernej w pieniądzu może żądać odpowiedniej rekompensaty w pieniądzu<sup>550</sup>. Rozwiązanie przyjęte w ustawie jest więc identyczne, jak to w § 253 ust. 1 niemieckiego k.c.

Z uwagi na wyżej wskazane przesłanki nie jest zasadne stanowisko E. Maniewskiej głoszące, że odszkodowanie przysługujące pracownikowi na podstawie art. 18<sup>3d</sup> k.p. nie może być interpretowane przez pryzmat odszkodowania i zadośćuczynienia pieniężnego w rozumieniu prawa cywilnego<sup>551</sup>. Wyraźnemu odróżnianiu odszkodowania jako środka naprawiającego szkodę majątkową i zadośćuczynienia pieniężnego jako środka kompensującego krzywdę nie stoją na przeszkodzie ani zasady prawa pracy, ani tym bardziej orzecznictwo Trybunału Sprawiedliwości, co zdaje się sugerować Autorka. Jak dotąd w żadnym wyroku unijny Trybunał nie wskazał, że środkiem prawnym służącym do naprawienia szkody ma być bowiem wyłącznie odszkodowanie rozumiane jako indemnizujące jednocześnie szkodę

---

<sup>547</sup> Jak to ujmuje TS w swoim orzecznictwie „ogólnego brzmienia”. Zob. wyrok TS: z 29.04.2010 r. w sprawie C – 370/08, Data I/O GmbH v. Hauptzollamt Hannover, pkt 44 Dz.U.UE.C.2010.179.6/1.

<sup>548</sup> Z perspektywy naruszenia francuskiego k.p. nie dokonuje się rozróżnienia na szkodę majątkową i niemajątkową. Por. orzeczenie Cour de Cassation z 3.03.2015 r., Pourvoi n° 13-23.521, ECLI:FR:CCASS:2015:SO00394. Jest to zgodne z tradycyjnym rozumieniem szkody jako jednego rodzaju uszczerbku podlegającego zawsze naprawieniu w pełnej wysokości (*prejudice moral*).

<sup>549</sup> Gesetz zur Umsetzung europäischer Richtlinien zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung Vom 14. August 2006, BGBl. I S. 1897, 1910; dalej „AGG”.

<sup>550</sup> Potwierdza to również judykatura. Zob. przykładowo wyroki: OLG Karlsruhe z 13.09.2011 r., 17 U 99/10 oraz BAG z 18.03.2010 r., 8 AZR 1044/08, NJW 2010, 2970.

<sup>551</sup> E. Maniewska, *Odszkodowanie z tytułu naruszenia...*, s. 93.

majątkową i niemajątkową. Z wyroku TS z 17.12.2015 r. w sprawie C – 407/14<sup>552</sup> wynika wręcz, że poszkodowany powinien uzyskać naprawienie szkody w pełnej wysokości. Choć powyższe orzeczenie nie dotyczyło art. 17 dyrektywy 2000/78/WE, lecz art. 16 dyrektywy 2006/54/WE<sup>553</sup>, to kwestia rozstrzygana przez Trybunał obejmuje zbliżoną problematykę pod kątem systemowym i funkcjonalnym. Z tych przyczyn uzasadnione jest poszukiwanie analogii między art. 17 dyrektywy 2000/78/WE a art. 16 dyrektywy 2006/54/WE. Powyższe orzeczenie Trybunału Sprawiedliwości należy zatem interpretować jako zapewnienie poszkodowanemu, poprzez minimalny standard określony dyrektywą, prawa do naprawienia szkody w pełnej wysokości, zgodnie z zasadami przewidzianymi w prawie krajowym. Poszkodowany dochodząc roszczeń na podstawie implementowanych norm dyrektywy, zgodnie z zasadą równoważności, nie powinien zatem być traktowany mniej korzystnie aniżeli każdy inny poszkodowany na gruncie przepisów Kodeksu cywilnego. Nie oznacza to jednocześnie, że w świetle prawa polskiego środkiem kompensującym doznaną szkodę musi być wyłącznie odszkodowanie rozumiane jako indemnizujące nie tylko uszczerbek typu majątkowego, lecz również typu niemajątkowego. Z tych przyczyn należy uznać, że brzmienie art. 18<sup>3d</sup> k.p. stanowi wyłącznie efekt wadliwego tłumaczenia, a nie zaś wyrażnej decyzji ustawodawcy, co do kompensacji roszczeń z tytułu dyskryminacji i nierównego traktowania w zatrudnieniu w ramach jednego środka prawnego.

Stosowanie konstrukcji „nieuchwytnej szkody majątkowej” generuje również pewne niedostatki na gruncie praktyki. Generalną zasadą prawa odszkodowawczego jest zapewnienie poszkodowanemu wyboru zakresu roszczenia. Tym samym może żądać naprawienia szkody w części lub wręcz jedynie w określonych jego aspektach, np. ograniczając zakres powództwa przeciwko sprawcy do zadośćuczynienia pieniężnego. Sąd Najwyższy trafnie zwraca tutaj uwagę, że art. 18<sup>3d</sup> k.p. nie powinien być interpretowany jako norma zakazująca przyznanie odrębnego zadośćuczynienia pieniężnego, a w sytuacji, w której pracownik wyraźnie rozdziela doznaną szkodę majątkową od krzywdy, zasądzenie dodatkowego zadośćuczynienia powinno zostać dodatkowo rozważone<sup>554</sup>. Rzecz w tym, że wyrażony w analizowanym orzeczeniu pogląd trudno obronić, przy jednoczesnym założeniu o niemajątkowym charakterze odszkodowania z art. 18<sup>3d</sup> k.p. Jakikolwiek odszkodowanie, nawet naprawiające szkodę

---

<sup>552</sup> Wyrok TS z 17.12.2015 r., w sprawie C – 407/14 María Auxiliadora Arjona Camacho przeciwko Securitas Seguridad España SA, ECLI:EU:C:2015:831, pkt 37.

<sup>553</sup> Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2006/56/WE z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy, Dz.U.UE.L.2006.204, poz. 23; „dalej: „dyrektywa 2006/54/WE”.

<sup>554</sup> Tak trafnie SN w wyroku z 6.10.2021 r., I PSKP 21/21, LEX nr 3323122.

niemajątkową, nie jest zadośćuczynieniem pieniężnym. Odszkodowanie i zadośćuczynienie pieniężne stanowią bowiem dwa, odrębne od siebie, środki kompensacyjne. Sąd Najwyższy w wyroku z 6.10.2021 r.<sup>555</sup>, zdaje się dostrzegać praktyczne słabości koncepcji naprawiania szkody niemajątkowej przy pomocy środka prawnego służącego naprawianiu wyłącznie szkody majątkowej. W omawianej sprawie, przy podejściu czysto formalistycznym, powództwo o zasądzenie zadośćuczynienia pieniężnego powinno zostać oddalone, co zresztą uczyniły sądy niższych instancji, gdyż tego rodzaju środka nie przewiduje art. 18<sup>3d</sup> k.p., a sąd jest dodatkowo związany zakresem żądań powoda (art. 321 §1 k.p.c.).

W mojej ocenie brakuje dostatecznych argumentów, które przekreślałyby prawo do żądania przez pracownika zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę w przypadku stosowania dyskryminacji przez pracodawcę. Przekreślać tego nie może językowe określenie środka kompensacyjnego mianem „odszkodowania”. Z tych przyczyn art. 18<sup>3d</sup> k.p. należałoby interpretować jako statuujący obowiązek naprawienia szkody w pełnej wysokości. Roszczenia zatem obejmują zarówno szkodę majątkową, jak i niemajątkową naprawianą *benigna interpretatio* poprzez art. 18<sup>3d</sup> k.p. w zw. z art. 448 §1 k.c. Trudno tutaj zgodzić się z sugestiami, że art. 448 k.c. dotyczy wyłącznie zasady winy<sup>556</sup>, ponieważ argument ten stanowi pewne uproszczenie. Cytowany artykuł nie wprowadza bowiem samodzielnej podstawy odpowiedzialności odszkodowawczej, lecz odsyła w tym zakresie do ogólnych norm statuujących odpowiedzialność odszkodowawczą<sup>557</sup>. Wynika to jednoznacznie z art. 24 k.c., który przesądza, że w przypadku naruszenia dóbr osobistych zadośćuczynienie pieniężne przysługuje na zasadach określonych w Kodeksie. Zasada winy stanowi ogólną regułę odpowiedzialności odszkodowawczej za czyn własny (art. 415 k.c.). Niemniej jednak w pewnych wyjątkowych przypadkach, w których norma ogólna opiera się na zasadzie oderwanej od winy, możliwe jest zastosowanie art. 448 k.c., jeśli doszło do naruszenia dóbr osobistych<sup>558</sup>. Na względzie należy też mieć odrębności między sposobem uregulowania odpowiedzialności odszkodowawczej w Kodeksie cywilnym i Kodeksie pracy. Kodeks pracy, w przeciwieństwie do Kodeksu cywilnego, nie statuuje normy ogólnej przewidującej odpowiedzialność

---

<sup>555</sup> I PSKP 21/21.

<sup>556</sup> Tak M. Szablowska – Juckiewicz, *Odpowiedzialność odszkodowawcza...*, s. 184.

<sup>557</sup> Szerzej na ten temat część I rozdział I pkt 2.3.

<sup>558</sup> Por. uzasadnienia: wyrok SN z 28.02.2007 r., V CSK 431/06, OSNC 2008/1, poz. 13 oraz uchwała SN(7) z 18.10.2011 r., III CZP 25/11, OSNC 2012/2, poz.15. Przypadki te dotyczą odpowiedzialności odszkodowawczej za naruszenie dóbr osobistych na skutek bezprawnego wykonywania władzy publicznej.

odszkodowawcą pracodawcy, ponieważ ta zachodzi w przypadkach wyraźnie określonych w ustawie.

Mając na względzie powyższe należałoby konsekwentnie uznać, że przesłanki odpowiedzialności odszkodowawczej z tytułu dyskryminacji i nierównego traktowania w zatrudnieniu określone są w przepisach Kodeksu pracy. Akt ten normuje jednoznacznie, że pracownik nabywa prawo do odszkodowania w przypadku zaistnienia przesłanki bezprawności<sup>559</sup>. Tym samym można przyjąć, że w omawianej sytuacji dochodzi do naruszenia dóbr osobistych, zaś podstawę odpowiedzialności, o której mowa w art. 24 k.c., stanowią przepisy Kodeksu pracy zakazujące stosowania praktyk dyskryminujących i nierównego traktowania. Nie ulega również wątpliwości, o czym była mowa wcześniej, że zasadniczo odpowiedzialność odszkodowawcza z tytułu naruszenia zasady równego traktowania i niedyskryminacji w zatrudnieniu stanowi przypadek odpowiedzialności mieszczącej się dogmatycznie zarówno w reżimie deliktowym, jak i kontraktowym. W świetle prezentowanej tutaj „życzliwej” interpretacji art. 17 dyrektywy 2000/78/WE istnieje zatem podstawa, by na gruncie art. 18<sup>3d</sup> k.p. zastosować art. 448 §1 k.c. i naprawiać krzywdę za pomocą zadośćuczynienia pieniężnego, a nie szkody majątkowej.

#### **3.4. Roszczenia odszkodowawcze przysługujące pracownikowi z tytułu naruszenia zasady równego traktowania oraz niedyskryminacji w zatrudnieniu**

Mając na względzie wcześniejsze założenia pracownik, który doznał szkody z powodu nierównego traktowania lub dyskryminacji może żądać jej naprawienia w pełnej wysokości. Pewna wątpliwość może nasuwać się jednak w odniesieniu do zakresu odpowiedzialności odszkodowawczej w przypadku rekonstruowania dualistycznego modelu odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy. W tej sytuacji roszczenie odszkodowawcze mogłoby zostać ograniczone jedynie do szkody majątkowej w przypadku wariantu interpretacyjnego zakładającego, że odpowiedzialność pracodawcy na podstawie art. 18<sup>3d</sup> k.p. należy do sfery reżimu odpowiedzialności za niewykonanie lub nienależyte wykonanie zobowiązania. Niemniej jednak wydaje się, że z uwagi na fakt możliwego kwalifikowania odpowiedzialności pracodawcy zarówno jako deliktu, jak i niewykonania zobowiązania oraz brzmienie art. 443 k.c., problem ten ma jedynie znaczenie teoretyczne. Decyzja bowiem co do wyboru reżimu

---

<sup>559</sup> P. Korus [w:] *Kodeks...*, 2023, s. 85; K. Rączka [w:] *Kodeks...*, 2024, s. 176; M. Szablowska – Juckiewicz, *Odpowiedzialność odszkodowawcza...*, s. 157. Wyroki SN: z 22.02.2007 r., I PK 242/06; z 18.09.2014 r., III PK 136/13; z 26.01.2016 r., II PK 303/14; z 19.05.2019 r., III PK 50/18; z 19.11.2020 r., II PK 239/18; z 9.11.2021 r. I PSKP 27/21; z 9.11.2022 r., I PSKP 98/21; z 5.03.2024 r., II PSKP 8/23 oraz uchwała SN z 24.08.2023 r., III PZP 1/23.

musiałyby wynikać z jednoznacznej deklaracji pracownika. To on powinien oświadczyć, iż szkoda powinna zostać naprawiona w reżimie odpowiedzialności kontraktowej. Wydaje się jednak, że w świetle istniejących reguł naprawienia szkody, zwłaszcza biorąc pod uwagę niepraktyczność reżimu niewykonania zobowiązania, wybór pracownika ograniczyłby się do norm statuujących odpowiedzialność deliktową.

Ustawodawca mocą art. 18<sup>3d</sup> k.p. wprowadził również minimalną, gwarantowaną, wysokość odszkodowania dla pracownika z tytułu naruszenia przez pracodawcę zasady równego traktowania i niedyskryminacji w zatrudnieniu. Świadczenie w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalano na podstawie przepisów szczególnych<sup>560</sup> przysługuje niezależnie od wysokości poniesionej szkody i ma charakter gwarancyjny. W przypadku, gdy pracownik doznał szkody przekraczającej wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę, zgodnie z art. 6 k.c., powinien wykazać wysokość jej poniesienia<sup>561</sup>.

Na gruncie odpowiedzialności odszkodowawczej z powodu nierównego traktowania lub dyskryminacji obowiązuje zasada naprawienia szkody w pełnej wysokości, która nie została przez pracodawcę ograniczona. Roszczenia pracownika mogą opierać się na żądaniu naprawienia szkody majątkowej w dwóch postaciach – jako rzeczywistej straty oraz utraconych korzyści według kryteriów normatywnych wypracowanych w orzecznictwie, a dotyczących wykładni art. 363 §2 k.c.<sup>562</sup>. Na tym tle nie jest jednak przekonujący pogląd, jakoby odszkodowanie z art. 18<sup>3d</sup> k.p. mogło rekompensować szkody wynikające zarówno z ujemnego, jak i dodatniego interesu umownego<sup>563</sup>. Nawet bowiem przy założeniu kontraktowego reżimu odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy z tytułu nierównego traktowania lub dyskryminacji w zatrudnieniu, nie sposób jednocześnie naprawić szkody wynikającej z niewykonania bądź nienależytego wykonania umowy (szkoda na gruncie dodatniego interesu umownego) i szkody stanowiącej następstwo nie zawarcia umowy (szkoda wynikająca z

---

<sup>560</sup> Artykuł 2 ustawy z 10.10.2002 r. – o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, (tekst jedn. Dz.U. 2024, poz. 1773); dalej „m.w.p.”.

<sup>561</sup> W doktrynie niekiedy przyjmuje się rozszerzająco, że na podstawie art. 18<sup>3d</sup> k.p. możliwe jest zasądzenie odszkodowania w wysokości wyższej niż minimalne wynagrodzenie za szkodę bez konieczności wykazania wysokości poniesionej szkody. Por. K. Rączka [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, M. Gersdorf, K. Rączka, Z. Salwa, J. Skoczyński, Z. Salwa red., Warszawa 2005, s. 78; T. Liszcz, *Odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy...*, cz.2, s. 3. Krytykę tego poglądu przeprowadzę w części poświęconej uwagom *de lege lata* (pkt 3.6).

<sup>562</sup> Zob. uwagi część I, rozdział 2.2. W doktrynie i orzecznictwie trafnie zwraca się uwagę, że pracownik może dochodzić naprawienia szkody przyszłej. Zob. K. Jaśkowski, *Kilka uwag o odszkodowaniu za dyskryminację pracownika (art. 18<sup>3d</sup> k.p.)* [w:] *Z aktualnych zagadnień prawa pracy i zabezpieczenia społecznego. Księga pamiątkowa Profesora Waleriana Sanetry*, B. Cudowski, J. Iwulski red., Białystok 2013, s. 173. Podobnie wyrok SN z 9.05.2019 r., III PK 50/18, OSNP 2020/5, poz. 42.

<sup>563</sup> Tak, moim zdaniem, nietrafnie, M. Szablowska – Juckiewicz, *Odpowiedzialność odszkodowawcza...*, s. 179.

ujemnego interesu umownego). O odszkodowaniu w granicach ujemnego interesu umownego można by potencjalnie mówić jedynie w sytuacjach, gdy zachowanie mające cechy dyskryminacji doprowadziło do nienawiązania stosunku pracy.

Obok roszczenia o naprawienie szkody majątkowej, pracownik może żądać zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę na podstawie stosowanego *per analogiam* art. 448 §1 k.c. Wysokość zadośćuczynienia ustalana jest indywidualnie, przy uwzględnieniu kryteriów stosowanych w judykaturze, a odnoszących się do naprawienia szkody niemajątkowej<sup>564</sup>.

### **3.5. Zbieg roszczeń o odszkodowanie z art. 18<sup>3d</sup> k.p. z roszczeniami przysługującymi pracownikowi z tytułu wadliwego rozwiązania umowy o pracę**

W orzecznictwie kwestia zbiegu roszczeń o odszkodowanie z art. 18<sup>3d</sup> k.p. oraz roszczeń przysługujących pracownikowi z tytułu wadliwego rozwiązania umowy o pracę nie jest ujmowana jednolicie. Według pierwszego poglądu pracownik, aby uzyskać odszkodowanie na podstawie art. 18<sup>3d</sup> k.p. musi uprzednio wykazać bezprawność rozwiązania umowy o pracę<sup>565</sup>. Na poparcie tego stanowiska w orzecznictwie podnosi się, że niezgodność z prawem (bezprawność) rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę pracownik może wykazać wyłącznie przez powództwo przewidziane w Kodeksie pracy, a bez jego wytoczenia pracownik w żadnym innym postępowaniu nie może powoływać się na bezprawność rozwiązania umowy o pracę jako na przesłankę roszczeń odszkodowawczych<sup>566</sup>.

Z kolei według drugiego stanowiska, również prezentowanego w orzecznictwie, dochodzenie roszczeń z tytułu wadliwego rozwiązania umowy o pracę nie stanowi koniecznego warunku do zasądzenia odszkodowania na podstawie art. 18<sup>3d</sup> k.p.<sup>567</sup>. Dzieje się tak, ponieważ wadliwe rozwiązanie umowy o pracę oraz odpowiedzialność pracodawcy za stosowanie praktyk dyskryminujących zostały ujęte w różnych, odrębnych od siebie, normach prawnych, między którymi nie zachodzi żadna współzależność<sup>568</sup>.

Także doktryna prawa pracy skłania się ku generalnemu odróżnianiu żądań z art. 18<sup>3d</sup> k.p. od roszczeń przysługujących pracownikowi w związku z wadliwym rozwiązaniem umowy o pracę. Podnoszono najczęściej, że pracownik powinien posiadać tyle roszczeń, ile norm

---

<sup>564</sup> Zob. uwagi część I, rozdział 2.3.

<sup>565</sup> Por. wyroki SN: z 25.02.2009 r., II PK 164/08, OSNP 2010/ 19 – 20, poz. 227; z 4.11.2010 r., II PK 112/10, LEX nr 707807; z 19.06.2012 r., II PK 265/11, OSNP 2013/13, poz. 151.

<sup>566</sup> Por. wyroki SN: z 25.02.2009 r., II PK 164/08; z 4.11.2010 r., II PK 112/10; 19.06.2012 r., II PK 265/11.

<sup>567</sup> Zob. wyrok SN z 14.02.2013 r., III PK 31/12, OSNP 2013/23 – 24, poz. 275.

<sup>568</sup> Wyrok SN z 14.02.2013 r., III PK 31/12.

zostało naruszonych, chyba że ustawa przewiduje w tej materii wyraźne ograniczenia<sup>569</sup>. W przypadku stosowania przez pracodawcę praktyk dyskryminujących nie istnieje wprost zależność między roszczeniami pracownika<sup>570</sup>. Zasadnie akcentuje się, że przyznanie pracownikowi prawa do kumulacji roszczeń nie prowadzi do naruszenia podstawowych zasad prawa pracy, ponieważ do restytucji stosunku pracy niezbędne jest zawsze uzyskanie przez pracownika stosownego orzeczenia sądowego, co z kolei nie stanowi warunku do uzyskania odszkodowania na podstawie art. 18<sup>3d</sup> k.p.<sup>571</sup>.

Kwestię zbiegu roszczeń w przypadku zastosowania przez pracodawcę dyskryminującej podstawy rozwiązania umowy o pracę rozstrzygnięto ostatecznie w uchwale składu 7 sędziów Sądu Najwyższego<sup>572</sup>. Sąd przyjął, że wniesienie przez pracownika odwołania z tytułu naruszającego prawo wypowiedzenia umowy o pracę na podstawie art. 45 §1 k.p. nie jest warunkiem zasądzenia na jego rzecz odszkodowania z art. 18<sup>3d</sup> k.p. Argumentację tam powołaną należy co do zasady podzielić. Stanowi ona w większości zbiorcze powtórzenie postulatów wyrażanych ówczesznie w doktrynie w prawa pracy, a dotyczących wyraźnych różnic między regulacjami art. 18<sup>3d</sup> k.p. oraz art. 45 §1 k.p. W uzasadnieniu analizowanej uchwały przyjęto bowiem, że regulacje prawne dotyczące odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy z tytułu stosowania praktyk dyskryminujących wobec pracownika nie wprowadzają dodatkowego wymogu w postaci uprzedniej konieczności wykazania bezprawności wypowiedzenia<sup>573</sup>. Ponadto Sąd Najwyższy zwrócił uwagę, że przyjęcie koncepcji zbiegu roszczeń urzeczywistnia również cel art. 17 dyrektywy 2000/78/WE normującego konieczność stosowania proporcjonalnych środków odstraszających.

Nie jest jednak przekonujący argument, jakoby roszczenia o odszkodowanie z tytułu wadliwego wypowiedzenia umowy o pracę (art. 45 §1 k.p.) oraz rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 56 k.p.) nie miały wymiaru odszkodowawczego, lecz charakter sankcji

---

<sup>569</sup> Por. H. Szewczyk, *Glosa do uchwały składu 7 sędziów Sądu Najwyższego z 28 września 2016 r.*, III PZP 3/16, OSP 2018/1, s. 105.

<sup>570</sup> M. Domańska, *Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z 14 lutego 2013 r.*, III PK 31/12, PiP 2016/2, s. 132; H. Szewczyk, *Glosa do uchwały...*, s. 104.

<sup>571</sup> E. Maniewska, *Zbieg roszczenia o odszkodowanie z art. 18<sup>3d</sup> k.p. za dyskryminacyjną przyczynę wypowiedzenia z roszczeniami z art. 45 §1 k.p.*, PiZS 2016/10, s. 19; G. Wolak, *Glosa do uchwały składu 7 sędziów Sądu Najwyższego z 28 września 2016 r.*, III PZP 3/16, PiZS 2017/1, s. 35. Podobnie, jak się wydaje, A. Świątkowski, *Zbieg...*, s. 6.

<sup>572</sup> Uchwała SN(7) z 28.09.2016 r., III PZP 3/16.

<sup>573</sup> Tak zwłaszcza: M. Domańska, *Glosa do wyroku...*, s. 132; E. Maniewska, *Zbieg roszczenia...*, s. 19; H. Szewczyk, *Glosa do uchwały...*, s. 104; G. Wolak, *Glosa do uchwały...*, s. 35.

*sui generis* w postaci ustawowej kary pieniężnej<sup>574</sup>. Wręcz przeciwnie, to odszkodowawczy wymiar tych świadczeń uzasadnia w mojej ocenie dopuszczalność kumulatywnego zasądzenia odszkodowania za wadliwe rozwiązanie umowy o pracę oraz odszkodowania na podstawie art. 18<sup>3d</sup> k.p. Interpretując bowiem sporne odszkodowania jako naprawiające szkodę związaną z utratą zatrudnienia, a więc szkodę czysto majątkową, łatwo wykazać, że odszkodowanie z art. 18<sup>3d</sup> k.p. kompensuje odrębny charakter uszczerbku – szkodę majątkową oraz krzywdę doznaną na skutek dyskryminacji.

Na tym tle inaczej jednak należy traktować zbieg roszczeń z art. 18<sup>3d</sup> k.p. z ewentualnymi roszczeniami uzupełniającymi, które pracownik może podnosić w związku z wadliwym wypowiedzeniem lub rozwiązaniem bez wypowiedzenia umowy o pracę. Kwestia ta została pominięta w uzasadnieniu uchwały składu 7 sędziów SN z 28.09.2016 r.<sup>575</sup>, a argumentacja ograniczyła się wyłącznie do rozstrzygnięcia problematyki zbiegu roszczeń w kontekście odszkodowań w wysokości ryczałtowej określonej w art. 47<sup>1</sup> k.p. i art. 58 k.p. Wydaje się, że w sygnalizowanej tutaj sytuacji nie dochodzi do kumulacji roszczeń (kumulatywnego zbiegu) o odszkodowanie z art. 18<sup>3d</sup> k.p. oraz świadczeń odszkodowawczych zasądzanych uzupełniająco na podstawie norm Kodeksu cywilnego z dwóch zasadniczych powodów. Po pierwsze, art. 361 §2 k.c. jednoznacznie przesądza, że roszczenie o naprawienie szkody majątkowej obejmuje prawo do żądania od sprawcy szkody straty oraz utraconych korzyści, co także podlega naprawieniu na podstawie art. 18<sup>3d</sup> k.p. W konsekwencji, na gruncie dwóch różnych od siebie modeli odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika, naprawieniu podlegałaby ta sama szkoda majątkowa. Po drugie, ewentualne roszczenie o naprawienie krzywdy na podstawie Kodeksu cywilnego w związku z wadliwym wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia prowadziłyby do zaspokojenia roszczenia o naprawienie szkody niemajątkowej z art. 18<sup>3d</sup> k.p. Krzywda ta zostałaby bowiem już w całości naprawiona na podstawie art. 448 §1 k.c. Dla rozstrzygnięcia tej kwestii nie miałyby znaczenia okoliczność, czy szkoda niemajątkowa zostałaby naprawiona jako szkoda majątkowa – tj. wyłącznie przez odwołanie do art. 18<sup>3d</sup> k.p., czy też jako odrębna od szkody majątkowej krzywda – na podstawie stosowanego *per analogiam* art. 448 §1 k.c.

---

<sup>574</sup> Krytyka poglądu o braku wymiaru odszkodowawczego odszkodowania z art. 45 §1 k.p. oraz art. 56 k.p. została przeprowadzona w części II rozdziale 1 pkt 4.

<sup>575</sup> III PZP 3/16.

Nie przekonuje pogląd wyrażany niekiedy w doktrynie<sup>576</sup> i orzecznictwie<sup>577</sup>, że w przypadku zbiegu roszczeń o naprawienie szkody w związku z dyskryminującą przyczyną wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia możliwe jest miarkowanie zasądzonych odszkodowań na podstawie art. 8 k.p. Konstrukcję miarkowania odszkodowania stosuje się bowiem na etapie, gdy znana jest wysokość świadczenia odszkodowawczego, a nie wówczas, gdy ustala się wysokość należnego odszkodowania<sup>578</sup>. Ponadto przywoływany art. 8 k.p. dotyczy nadużycia prawa podmiotowego przez pracownika, co wyklucza możliwość korekty przez sąd wysokości zasądanego odszkodowania w przypadku zbiegu. Zakresem tej normy objęte jest wykonywanie prawa, a więc ocenie w omawianej sytuacji podlega roszczenie jako takie, a nie wysokość roszczenia. To roszczenie o zapłatę odszkodowania stanowi tutaj emanację prawa podmiotowego<sup>579</sup>. W konsekwencji, stosując art. 8 k.p. sąd może jedynie uznać, że wystąpienie przez pracownika z roszczeniem o odszkodowanie w konkretnym stanie faktycznym powinno zostać ocenione negatywnie z punktu widzenia systemu prawnego. Nie ma jednak podstawy, by poprzez art. 8 k.p. oceniać zasadność żądania naprawienia szkody w określonej wysokości. Brakuje również podstaw do zastosowania konstrukcji miarkowania odszkodowania, skoro minimalna wysokość odszkodowania z art. 18<sup>3d</sup> k.p. oraz art. 47<sup>1</sup> k.p. i art. 58 k.p. została określona w ustawie. W przypadku omawianego tutaj zbiegu roszczeń sąd mógłby co najwyżej, w ramach przysługującej mu władzy dyskrecyjnej, określić wysokość odszkodowania ryczałtowego w granicach „widełek” ustawowych.

### **3.6. Model odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy z tytułu naruszenia zasady równego traktowania oraz niedyskryminacji w zatrudnieniu – uwagi de lege lata**

Formułowane wcześniej zarzuty dotyczące fragmentaryzacji odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika pozostają aktualne także w przypadku naprawienia szkód powstałych na skutek naruszenia zasady równego traktowania oraz niedyskryminacji w zatrudnieniu. Oczywiście art. 18<sup>3d</sup> k.p. kształtuje prawo pracownika do otrzymania odszkodowania, lecz jedynie w bardzo ograniczonej wysokości. Z perspektywy obowiązujących przepisów Kodeksu pracy, poszkodowany mógłby skorzystać również z trybu uregulowanego w art. 55 §1<sup>1</sup> k.p. W tym przypadku jednak musiałby rozwiązać umowę o pracę

---

<sup>576</sup> T. Liszcz, *Odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy wobec pracownika – część 2*, PiZS 2009/1, s. 2 - 3; S. Samol, *Dyskryminacja w zatrudnieniu w Polsce na tle przepisów Unii Europejskiej* [w:] *Prawo wobec dyskryminacji w życiu społecznym, gospodarczym i politycznym*, Z. Niedbała red., Warszawa 2011, s. 291; A. Świątkowski, *Zbieg...*, s. 6.

<sup>577</sup> Uchwała SN(7) z 28.09.2016 r., III PZP 3/16.

<sup>578</sup> Por. w tym względzie art. 440 k.c.

<sup>579</sup> Innymi słowy, roszczenie jest skonkretyzowanym pod względem treści prawem podmiotowym.

bez wypowiedzenia z podaniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy (art. 55 §2 k.p.), uzyskując prawo do ryczałtowego odszkodowania w wyższej wysokości, co również nie byłoby korzystne dla pracownika. Obowiązek naprawienia szkody zostałby zatem istotnie ograniczony, ponieważ art. 55 §1<sup>1</sup> k.p. normuje sztywno wysokość należnego odszkodowania. Na podstawie art. 55 §1<sup>1</sup> k.p. nie byłoby więc możliwe *per analogiam* zastosowanie art. 448 §1 k.c. i zasądzenie zadośćuczynienia za doznaną krzywdę. Niezależnie od przyjętego wariantu interpretacyjnego, powstaje *sui generis* dualizm podstaw prawnych, który utrudnia stosowanie tych przepisów w praktyce i kompensatę roszczeń należnych pracownikowi. Warto w formie postulatów *de lege lata* usystematyzować problemy interpretacyjne powstające w praktyce wraz ze wskazaniem możliwych dróg ich rozwiązania.

Odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy z tytułu naruszenia zasady równego traktowania oraz niedyskryminacji w zatrudnieniu nie mieści się, wbrew sugestiom formułowanym w doktrynie prawa pracy, wyłącznie w ramach reżimu odpowiedzialności deliktowej<sup>580</sup> bądź wyłącznie w ramach reżimu odpowiedzialności kontraktowej<sup>581</sup>. Odpowiedzialność tę należy ujmować jednocześnie, patrząc z perspektywy dualistycznego modelu odpowiedzialności odszkodowawczej, zarówno jako odpowiedzialność odszkodowawczą z tytułu czynu niedozwolonego, jak i niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania. Zauważyć jednak należy, że próba rekonstruowania dwóch niezależnych od siebie podstaw odpowiedzialności (deliktowej i kontraktowej) z perspektywy art. 18<sup>3d</sup> k.p. wydaje się nie mieć większego waloru praktycznego. Przypomnieć bowiem wypada, że o ile w Kodeksie cywilnym naprawienie szkody niemajątkowej w reżimie kontraktowym jest niemożliwe, o tyle w sytuacji naruszenia przez pracodawcę zasady równego traktowania oraz niedyskryminacji w zatrudnieniu, szkoda niemajątkowa podlega zawsze indemnizacji. Kwestia ta została jednoznacznie rozstrzygnięta w doktrynie<sup>582</sup> i orzecznictwie<sup>583</sup>. Dodatkowo odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy nie podlega tutaj regułom ogólnym określonym w art. 415 k.c. lub art. 471 k.c., lecz jest realizowana na

---

<sup>580</sup> M. Barzycka – Banaszczyk, *Odpowiedzialność odszkodowawcza...*, s. 66; P. Korus [w:] *Kodeks...*, 2023, s. 85; P. Prusinowski, *Konsekwencje naruszenia...*, PiZS 2023/5, s. 4; A. Sobczyk, *Prawo pracy...*, s. 117; A. Sobczyk, *Zakładowe stosowanie...*, s. 36.

<sup>581</sup> W. Sanetra [w:] *Kodeks...*, s. 184; M. Szablowska – Juckiewicz, *Odpowiedzialność odszkodowawcza...*, s. 154.

<sup>582</sup> Zob. np.: G. Jędrejek, *Dochodzenie roszczeń...*, s. 131; M. Kuba, *Zakaz dyskryminacji...*, s. 207; D. Leszczyńska, *Odszkodowanie za naruszenie...*, s. 443; W. Pudełko, *Odszkodowanie za naruszenie...*, s. 535; K. Rączka [w:] *Kodeks...*, 2024, s. 177; M. Szablowska – Juckiewicz, *Odpowiedzialność odszkodowawcza...*, s. 184; J. Tlatlik, *Zakaz dyskryminacji...*, s. 179.

<sup>583</sup> Wyroki SN: z 22.02.2007 r., I PK 242/06; z 18.09.2014 r., III PK 136/13; z 26.01.2016 r., II PK 303/14; z 19.05.2019 r., III PK 50/18; z 19.11.2020 r., II PK 239/18; z 9.11.2021 r. I PSKP 27/21; z 9.11.2022 r., I PSKP 98/21; z 5.03.2024 r., II PSKP 8/23 oraz uchwała SN z 24.08.2023 r., III PZP 1/23.

zasadach opisanych w Kodeksie pracy, które reguły te istotnie modyfikują. Odpowiedzialność pracodawcy za szkodę wyrządzoną pracownikowi opiera się bowiem na bezprawności, a nie na winie<sup>584</sup>. Z tych przyczyn utrzymywanie podziału na odpowiedzialność deliktową i kontraktową wydaje się nieco sztuczne i pozbawione praktycznego uzasadnienia, skoro zasadniczo pracownikowi na podstawie art. 18<sup>3d</sup> k.p. przysługują identyczne roszczenia, podlegające temu samemu terminowi przedawnienia, gdzie odpowiedzialność opiera się na bezprawności. Stąd w mojej ocenie bardziej racjonalnym stanowiskiem, zwłaszcza pod kątem praktyki orzeczniczej, wydaje się przyjęcie, że odpowiedzialność pracodawcy za stosowanie praktyk dyskryminujących i naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu opiera się na modelu monistycznym. Unika się w ten sposób dogmatycznego problemu różnicowania modelu odpowiedzialności odszkodowawczej deliktowej od kontraktowej, co potencjalnie może rzutować również na zakres roszczeń odszkodowawczych.

Podzielam stanowisko wyrażone w doktrynie<sup>585</sup> i orzecznictwie<sup>586</sup>, że zakres odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy z tytułu naruszenia zasady równego traktowania i niedyskryminacji w zatrudnieniu obejmuje obowiązek indemnizacji szkody majątkowej oraz niemajątkowej. Niemniej uważam, że naprawienie krzywdy nie powinno odbywać się poprzez rozszerzającą wykładnię odszkodowania, co prowadzi do jej kompensaty w ramach konstrukcji „nieuchwytej szkody majątkowej”. Przede wszystkim prawu polskiemu obcy jest unitarny model szkody, ugruntowany choćby w orzecznictwie sądów francuskich. Koncepcja unifikująca odrębne od siebie środki kompensacyjne prowadzi także do zatarcia różnic między przesłankami wymiaru odszkodowania i zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę. Tymczasem z perspektywy systemowej, Kodeks pracy, wzorem Kodeksu cywilnego, poprzez regulację art. 94<sup>3</sup> §3 k.p. i odesłanie w sprawach nieuregulowanych ustawą do norm Kodeksu cywilnego, dokonuje wyraźnego rozróżnienia na szkodę majątkową naprawianą odszkodowaniem oraz szkodę niemajątkową w postaci krzywdy, kompensowaną

---

<sup>584</sup> P. Korus [w:] *Kodeks...*, 2023, s. 85; K. Rączka [w:] *Kodeks...*, 2024, s. 176; M. Szablowska – Juckiewicz, *Odpowiedzialność odszkodowawcza...*, s. 157. Wyroki SN: z 22.02.2007 r., I PK 242/06; z 18.09.2014 r., III PK 136/13; z 26.01.2016 r., II PK 303/14; z 19.05.2019 r., III PK 50/18; z 19.11.2020 r., II PK 239/18; z 9.11.2021 r. I PSKP 27/21, poz. 86; z 9.11.2022 r., I PSKP 98/21; z 5.03.2024 r., II PSKP 8/23 oraz uchwała SN z 24.08.2023 r., III PZP 1/23. Odmienne i raczej odosobnione stanowisko, że odpowiedzialność ta opiera się na zasadzie winy zajmuje A. Sobczyk, *Prawo pracy...*, s. 117.

<sup>585</sup> G. Jędrejek, *Dochodzenie roszczeń...*, s. 131; M. Kuba, *Zakaz dyskryminacji...*, s. 207; D. Leszczyńska, *Odszkodowanie za naruszenie...*, s. 443; W. Pudełko, *Odszkodowanie za naruszenie...*, s. 535; K. Rączka [w:] *Kodeks...*, 2024, s. 177; M. Szablowska – Juckiewicz, *Odpowiedzialność odszkodowawcza...*, s. 184; J. Tlatlik, *Zakaz dyskryminacji...*, s. 179.

<sup>586</sup> Wyroki SN: z 22.02.2007 r., I PK 242/06; z 18.09.2014 r., III PK 136/13; z 26.01.2016 r., II PK 303/14; z 19.05.2019 r., III PK 50/18; z 19.11.2020 r., II PK 239/18; z 9.11.2021 r. I PSKP 27/21; z 9.11.2022 r., I PSKP 98/21; z 5.03.2024 r., II PSKP 8/23 oraz uchwała SN z 24.08.2023 r., III PZP 1/23.

zadośćuczynieniem pieniężnym. Fakt ten ma również istotne znaczenie normatywne, ponieważ w ten sposób prawodawca podkreśla wyjątkowy charakter krzywdy, co znajduje wyraz w tradycji polskiego prawa odszkodowawczego.

Krytyczna ocena koncepcji „nieuchwytnej szkody majątkowej” wynika również z odwołania do argumentów natury systemowej, obejmującej art. 17 dyrektywy 2000/78/WE, oraz komparatystycznej. Wydaje się bowiem, że wolą prawodawcy unijnego nie było ani ograniczenie zakresu obowiązku naprawienia szkody doznanej przez pracownika jedynie do określonego rodzaju szkody, ani tym bardziej tworzenie koncepcji naprawienia szkody kolidujących z istniejącymi uprzednio w państwach członkowskich rozwiązaniami w zakresie jej indemnizacji. W mojej ocenie przyjęcie w art. 18<sup>3d</sup> k.p. pojęcia „odszkodowanie” jest efektem dosłownego tłumaczenia na język polski angielskiej wersji językowej. Z tych przyczyn wyrażenie odszkodowanie należałoby *benigna interpretatio* rozumieć jako obowiązek naprawienia szkody, co umożliwi przyjęcie dwojakiego charakteru środków zmierzających do jej indemnizacji. Odszkodowanie zmierzające do naprawienia jedynie szkody majątkowej zostałyby ujęte wprost, natomiast zadośćuczynienie pieniężne byłoby *de lege lata* naprawiane na podstawie art. 448 §1 k.c.

Za powyższym kierunkiem interpretacji przemawiają zwłaszcza argumenty natury praktycznej. Immanentną cechą każdego systemu odpowiedzialności odszkodowawczej jest zapewnienie poszkodowanemu prawa do naprawienia szkody w całości lub w części, według jego nieskrępowanego wyboru. Także na podstawie art. 18<sup>3d</sup> k.p. pracownik może ograniczyć zakres swoich roszczeń jedynie do szkody niemajątkowej. W omawianej sytuacji powstaje wątpliwość, jak naprawić krzywdę, skoro środkiem prawnym zmierzającym do indemnizacji szkody niemajątkowej nie jest zadośćuczynienie pieniężne, lecz odszkodowanie. Sąd Najwyższy zasadnie przyjmuje, że w przypadku żądania naprawienia krzywdy za pomocą zadośćuczynienia pieniężnego roszczenie to powinno zostać uwzględnione<sup>587</sup>.

Odszkodowanie w wysokości ryczałtowej określonej w art. 18<sup>3d</sup> k.p. ma charakter gwarancyjny. Oznacza to, że pracownik uzyskuje prawo do jego zapłaty niezależnie od okoliczności doznania szkody. Z uwagi na okoliczność, że prawu polskiemu obca jest konstrukcja *punitive damage* uiszczanego na rzecz poszkodowanego, ponieważ naruszałaby określoną w art. 32 Konstytucji zasadę proporcjonalności, *de lege lata* brakowałoby potencjalnie przesłanek do uzasadnienia poglądu o możliwości żądania odszkodowania w

---

<sup>587</sup> Wyrok SN z 6.10.2021 r., I PSKP 21/21.

wyższej wysokości niż kwota minimalnego wynagrodzenia za pracę, bez wykazania szkody<sup>588</sup>. Jeśli pracownik dochodzi roszczeń powyżej sumy gwarantowanej art. 18<sup>3d</sup> k.p., wówczas zobligowany jest do wykazania faktu poniesienia szkody. Wysokość odszkodowania należy ustalać zgodnie z metodą dyferencyjną, zarówno w odniesieniu do rzeczywistej straty, jak i utraconych korzyści. Z kolei w przypadku zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę, jego wymiar trzeba oceniać indywidualnie, przy zachowaniu wypracowanych w orzecznictwie kryteriów wykładni art. 448 §1 k.c.

Roszczenia pracownika lub byłego pracownika o naprawienie szkody z tytułu naruszenia przez pracodawcę zasady równego traktowania oraz niedyskryminacji w zatrudnieniu przedawniają się zawsze z upływem terminu określonego w art. 291 §1 k.p.<sup>589</sup>. Orzecznictwo Sądu Najwyższego trafnie jednak zwraca uwagę, że 3 letni termin przedawnienia roszczenia o naprawienie szkody z art. 18<sup>3d</sup> k.p. nie może rozpocząć się przed ujawnieniem się szkody na osobie<sup>590</sup>. Stosowana tutaj interpretacja wynika z konieczności zapewnienia zgodności art. 291 §1 k.p. z art. 2 Konstytucji. W odniesieniu do przedawnienia żądań osób niebędących pracownikami, roszczenia o naprawienie szkody, wobec braku stosownej normy w Kodeksie pracy, przedawniają się w zależności od reżimu, w ramach którego nastąpi indemnizacja (art. 443 k.c.)<sup>591</sup>. Artykuł 118 k.c. znajdzie zastosowanie w przypadku odpowiedzialności odszkodowawczej z tytułu niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania. Z kolei w odniesieniu do reżimu deliktowego przedawnienie nastąpi na podstawie art. 442<sup>1</sup> §1 k.c. z uwzględnieniem reguły *a temporae scientiae* (art. 442<sup>1</sup> §3 k.c.).

#### **4. Model odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy z tytułu mobbingu**

##### **4.1. Reżim naprawienia szkody z tytułu mobbingu**

Reżim naprawienia szkody z tytułu mobbingu od dawna stanowi przedmiot licznych kontrowersji w doktrynie prawa pracy. Według pierwszego poglądu odpowiedzialność

---

<sup>588</sup> Trafnie wskazuje P. Czarnecki, że wysokość odszkodowania zasądzanego na podstawie art. 18<sup>3d</sup> k.p. nie może mieć wymiaru symbolicznego, ani tym bardziej prowadzić do wzbogacenia się poszkodowanego. Zob. P. Czarnecki, *Charakter prawny odszkodowania za dyskryminację w zatrudnieniu*, PiZS 2010/2, s. 17 i n. Z tych przyczyn, zdaniem Autora, na pierwszy plan wysuwa się funkcja kompensacyjna, zaś funkcja represyjna może mieć jedynie wymiar uzupełniający funkcję kompensacyjną. Co do odmiennej interpretacji por. K. Rączka [w:] *Kodeks...*, 2005, s. 78; T. Liszcz, *Odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy...*, cz.2, s. 3.

<sup>589</sup> Wyrok SN z 3.02.2009 r., I PK 156/08; postanowienie SN z 20.05.2014 r., I PZP 1/14, OSNP 2015/11, poz. 150. Tak również K. Jaśkowski [w:] *Kodeks...*, 2021, s. 1254; H. Szewczyk, *Glosa...*, s. 105

<sup>590</sup> Wyrok SN z 3.02.2009 r., I PK 156/08. Tak również: M. Domańska, *Glosa...*, s.138; K. Jaśkowski [w:] *Kodeks...*, 2021, s. 1254; W. Santetra [w:] *Kodeks...*, 2013, s. 150; G. Wolak, *Glosa...*, s. 39.

<sup>591</sup> Nie przekonuje więc generalna teza M. Szablowskiej – Juckiewicz, że do przedawnienia roszczeń osób innych niż pracownik lub były pracownik stosuje się art. 118 k.c. M. Szablowska – Juckiewicz, *Odpowiedzialność odszkodowawcza...*, s. 205.

odszkodowawcza z tytułu mobbingu należy do reżimu odpowiedzialności za niewykonanie lub nienależyte wykonanie zobowiązania<sup>592</sup>. Podnosi się bowiem, że szkoda doznana przez pracownika stanowi konsekwencję naruszenia przez pracodawcę obowiązku przeciwdziałania mobbingowi i jako taka pozostaje immanentnie związana z podstawowym obowiązkiem wynikającym ze stosunku pracy<sup>593</sup>.

W myśl drugiego stanowiska odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy z tytułu mobbingu należy do sfery odpowiedzialności deliktowej<sup>594</sup>. Na poparcie tego poglądu wskazuje się, że sankcje za jego stosowanie są zdarzeniami prawa pracy, a pracodawca narusza skonkretyzowany obowiązek wykraczający poza zwykłe niewykonanie zobowiązania<sup>595</sup>. Dodatkowo można także podnieść argument, że brak przeciwdziałania mobbingowi stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracodawcy w rozumieniu art. 55 §1<sup>1</sup> k.p.

Patrząc na sporne zagadnienie od strony dualistycznego modelu odpowiedzialności odszkodowawczej należy ponownie zaznaczyć, że także w przypadku odpowiedzialności pracodawcy z tytułu mobbingu zachodzi zbieg roszczeń, gdyż zachowanie pracodawcy można zakwalifikować jako niewykonanie zobowiązania i czyn niedozwolony<sup>596</sup>. Wynika to zwłaszcza z faktu, że zakres odpowiedzialności pracodawcy obejmuje szkodę na osobie, a ta zasadniczo podlega ochronie również w ramach reżimu deliktowego<sup>597</sup>. Z tych właśnie przyczyn podtrzymuję wyrażony wcześniej pogląd, że odpowiedzialność odszkodowawczą pracodawcy za szkody wyrządzone mobbingiem należy kwalifikować w obszarze modelu monistycznego<sup>598</sup>. Głównym argumentem przeciwko rekonstruowaniu dualistycznego modelu odpowiedzialności odszkodowawczej, również w przypadku odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy z tytułu mobbingu, pozostają trudności praktyczne w

---

<sup>592</sup> M. Gersdorf [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, M. Gersdorf, K. Rączka, M. Rączkowski, Warszawa 2014, s. 680 – 683; M. Gersdorf, A. Zwolińska [w:] *Kodes pracy. Komentarz*, M. Gersdorf, K. Rączka, M. Rączkowski, W. Ostaszewski, A. Zwolińska, Warszawa 2024, s. 725. Do kontraktowego reżimu odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy z tytułu mobbingu skłania się również W. Ostaszewski. Zob. W. Ostaszewski, *Employer's liability for mobbing (workplace bullying) in Polish labour law*, PiZS 2020/7, s. 41 oraz M. Szablowska – Juckiewicz, *Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z 22.01.2015 r., III PK 65/14, OSP 2016/4*, s. 473.

<sup>593</sup> M. Gersdorf [w:] *Kodeks...*, 2014, s. 683; M. Gersdorf, A. Zwolińska [w:] *Kodeks...*, s. 725; W. Ostaszewski, *Employer's liability...*, s. 40.

<sup>594</sup> E. Maniewska [w:] *Kodeks...*, 2021, s. 669; M. T. Romer, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2010, s. 712 oraz M. Tomaszewska [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, K. W. Baran red., Warszawa 2012, s. 644. Podobnie J. Semena, *Roszczenia z tytułu mobbingu na tle poglądów doktryny i orzecznictwa*, PiZS 2014/5, s. 26.

<sup>595</sup> M. T. Romer, *Kodeks...*, s. 712; M. Tomaszewska [w:] *Kodeks...*, s. 644.

<sup>596</sup> Co zresztą uzasadniłem w swoim opracowaniu. W tym kierunku również: J. Skoczyński, D. Dzienisiuk [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, L. Florek red., Warszawa 2017, s. 634.

<sup>597</sup> T. Nowakowski, *Mobbing – czyn niedozwolony czy nienależyte wykonanie zobowiązania?*, PiZS 2018/2, s. 35 i n.

<sup>598</sup> T. Nowakowski, *Mobbing...*, s. 36.

odróżnieniu przesłanek tej odpowiedzialności w ramach reżimu deliktowego i kontraktowego<sup>599</sup>. Zasadniczo bowiem zakres obowiązku naprawienia szkody wyznaczają normy art. 94<sup>3</sup> §3 i §4 k.p. Z tych przyczyn roszczenia, w przypadku rekonstrukcji modelu dualistycznego, nie różniłyby się zasadniczo pod względem zakresu obowiązku naprawienia szkody<sup>600</sup>. Uzupełniająco, podobnie jak na gruncie wcześniej omawianych modeli odpowiedzialności odszkodowawczej, roszczenia pracownika o zapłatę odszkodowania i zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę przedawniałyby się na podstawie art. 294 k.p. i to niezależnie od wybranego przez pracownika reżimu tej odpowiedzialności. Okoliczności te podważają zatem zasadność reinterpretowania modelu dualistycznego, skoro pracownikowi w związku z mobbingiem przysługują tożsame roszczenia.

Wyżej wskazanych uwag nie przekreśla, po pierwsze, fakt, że art. 94<sup>3</sup> §3 k.p. przewiduje zadośćuczynienie pieniężne wyłącznie w przypadku, gdy mobbing wywołał rozstrój zdrowia. W sytuacjach, do których nie znajduje zastosowanie art. 94<sup>3</sup> §3 k.p. właściwej podstawy prawnej dla przyznania pracownikowi zadośćuczynienia za doznaną krzywdę należy poszukiwać poprzez odpowiednie zastosowanie norm Kodeksu cywilnego (art. 300 k.p.). Tym samym zadośćuczynienie pieniężne powinno zostać zasądzone na podstawie art. 448 §1 k.c.

Po drugie, na przeszkodzie do rekonstrukcji reżimu monistycznego nie stoi okoliczność, że działań wypełniających znamiona mobbingu może się dopuścić nie tylko pracodawca, ale również inna osoba, choćby pozostająca pod jego kierownictwem<sup>601</sup>. Należy zaznaczyć, że każda rekonstrukcja modelu odpowiedzialności odszkodowawczej obejmuje przesłanki odpowiedzialności za czyn własny. To na tej podstawie rozstrzyga się o tym, czy system prawa normuje odpowiedzialność w ramach modelu dualistycznego, czy monistycznego.

#### **4.2. Odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy z tytułu mobbingu a zasada pełnego odszkodowania**

Nie ulega wątpliwości, że ustawodawca mocą art. 94<sup>3</sup> §3 i §4 k.p. zapewnił pracownikowi możliwość naprawienia szkody w pełnej wysokości. Roszczenie o naprawienie szkody obejmuje bowiem zarówno indemnizację uszczerbku typu majątkowego, jak i niemajątkowego. Na gruncie omawianego modelu wyraźnie przewidziano zróżnicowanie środków prawnych służących naprawieniu szkody. W tym miejscu należy również zauważyć,

---

<sup>599</sup> T. Nowakowski, *Mobbing...*, s. 36.

<sup>600</sup> T. Nowakowski, *Mobbing...*, s. 36.

<sup>601</sup> W doktrynie od dawna zwraca się uwagę, że za skutki mobbingu odpowiada pracodawca. Zob. przykładowo: T. Nałęcz [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, W. Muszalski red., Warszawa 2005, s. 272; A. Sobczyk, D. Dörre – Nowak, *Przeciwdziałanie mobbingowi*, MoPrPr 2006/10, s. 521.

że nowelizacja k.p. z 2019 roku wprowadziła istotne zmiany w obszarze dochodzenia roszczeń o odszkodowanie z art. 94<sup>3</sup> §4 k.p. We wcześniejszym stanie prawnym pracownik poszkodowany mobbingiem, by uzyskać odszkodowanie na podstawie art. 94<sup>3</sup> §4 k.p., musiał uprzednio rozwiązać umowę o pracę jednocześnie wskazując mobbing jako przyczynę zakończenia stosunku pracy.

Zmiana brzmienia norm statuujących odpowiedzialność odszkodowawczą pracodawcy względem pracownika z tytułu mobbingu utrwala zatem dualizm środków prawnych zmierzających do naprawienia szkody. W odniesieniu do wszystkich zdarzeń powstałych od dnia wejścia w życie nowelizacji k.p. z 2019 roku ustawodawca jednoznacznie rozstrzygnął, że pracownik, aby uzyskać odszkodowanie kompensujące uszczerbek z tytułu mobbingu może żądać naprawienia szkody w pełnej wysokości bezpośrednio na podstawie norm Kodeksu pracy, bez konieczności uprzedniego rozwiązywania umowy o pracę. Nie oznacza to równocześnie, że w poprzednio obowiązującym stanie prawnym szkoda majątkowa nie podlegałaby naprawieniu. W tym zakresie jednak podstawy prawnej roszczeń należałoby poszukiwać poprzez odpowiednie zastosowanie norm Kodeksu cywilnego<sup>602</sup>. Niemniej dalsze rozważania będą już prowadzone wyłącznie w oparciu o obowiązujący stan prawny.

Na gruncie brzmienia art. 94<sup>3</sup> §3 k.p. trzeba zauważyć, że zadośćuczynienie pieniężne za doznaną krzywdę zostało ograniczone wyłącznie do przypadków, w których mobbing wywołał u pracownika rozstrój zdrowia. Ustawodawca nie zdecydował się zatem bezpośrednio umożliwić pracownikowi dochodzenia roszczeń o naprawienie krzywdy w każdej sytuacji, gdy zachowanie pracodawcy wypełnia znamiona mobbingu. W mojej ocenie brak podstawy prawnej nie stanowi jednak przeszkody do naprawienia krzywdy w przypadkach nieobjętych zakresem art. 94<sup>3</sup> §3 k.p. Właściwej normy uprawniającej sąd do kompensaty krzywdy doznanej przez pracownika w sytuacji, gdy mobbing nie doprowadził do rozstroju zdrowia należałoby poszukiwać w Kodeksie cywilnym, poprzez art. 300 k.p. Tym samym odpowiednią normą w omawianym przypadku jest art. 448 §1 k.c.

Nie ulega wątpliwości, że zachowania pracodawcy wypełniające znamiona mobbingu prowadzą jednocześnie do naruszenia dóbr osobistych pracownika, zwłaszcza obejmujących jego godność. Na przeszkodzie prezentowanej tutaj interpretacji z całą pewnością nie stoi okoliczność, że sprawcą mobbingu może być nie tylko sam pracodawca, ale również inna osoba. W tym przypadku zastosowanie znajduje art. 430 k.c. w zw. z art. 448 §1 k.c. Przyjęte

---

<sup>602</sup> T. Nowakowski, *W sprawie wykładni art. 94<sup>3</sup> §3 Kodeksu pracy*, MoPrPr 2020/12, s. 23.

tutaj rozwiązanie należy uznać za dopuszczalne, ponieważ na podstawie art. 430 k.c., pracodawca odpowiada za zawinione zachowania osób wykonujących w jego imieniu określone czynności. Innymi słowy, pracodawca odpowiadając na zasadzie ryzyka, ponosi odpowiedzialność za osoby wskazane w treści art. 430 k.c., w takich granicach, jakby to on dopuścił się czynu niedozwolonego.

#### **4.3. Zadośćuczynienie pieniężne na podstawie art. 94<sup>3</sup> §3 k.p. a naprawienie szkody majątkowej**

Konsekwentnie nie podzielam poglądu przyjmowanego niekiedy w doktrynie<sup>603</sup> i orzecznictwie<sup>604</sup>, który zakłada możliwość kompensaty szkody majątkowej poprzez rozszerzającą wykładnię art. 94<sup>3</sup> §3 k.p. i przyjęcie, że wysokość zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę obejmuje również majątkowe aspekty szkody. Przede wszystkim prawu polskiemu, w przeciwieństwie choćby do prawa francuskiego (*prejudice moral*), obce jest unitarne rozumienie pojęcia „szkoda”. Z tych przyczyn zarówno Kodeks cywilny, jak i Kodeks pracy wyraźnie statuuje dychotomiczny podział na szkodę majątkową i szkodę niemajątkową w postaci krzywdy. Ponadto naprawienie krzywdy, także w Kodeksie pracy, stanowi wyjątek na tle przyjętych rozwiązań normatywnych w tym znaczeniu, że art. 94<sup>3</sup> §3 k.p. jest jedyną podstawą prawną w ustawie do zasądzenia zadośćuczynienia pieniężnego. Zasadniczo zatem przeciwko dominującej wykładni art. 94<sup>3</sup> §3 k.p. przemawiają argumenty zbliżone do tych, które formułuje się w przypadku „nieuchwytniej szkody majątkowej” – art. 18<sup>3d</sup> k.p.

Krytykowana interpretacja została ukształtowana w stanie prawnym sprzed nowelizacji k.p. z 2019 r., kiedy to pracownik mógł uzyskać odszkodowanie wyłącznie w przypadku rozwiązania umowy o pracę z powodu mobbingu, co również wydaje się mieć istotne znaczenie w kontekście jej aktualnej oceny<sup>605</sup>. Obecne brzmienie art. 94<sup>3</sup> §4 k.p. jednoznacznie dopuszcza naprawienie szkody majątkowej w każdej sytuacji zaistnienia przesłanek mobbingu, co stanowiło *ratio legis* ustawowych zmian. Podtrzymywanie dotychczasowej interpretacji czyniłoby więc wyraźną modyfikację art. 94<sup>3</sup> §4 k.p. zupełnie zbędną, skoro jej przeprowadzenie nie wpływa w żadnej mierze na praktykę orzeczniczą sądów. Nie ma zatem konieczności stosowania rozszerzającej wykładni art. 94<sup>3</sup> §3 k.p., aby umożliwić poszkodowanemu pracownikowi kompensatę roszczeń majątkowych, także w sytuacji, gdy nie

---

<sup>603</sup> M. Barzycka – Banaszczyk, *Odpowiedzialność odszkodowawcza...*, s. 99; B. Cudowski, *Mobbing w orzecznictwie Sądu Najwyższego*, MoPrPr 2008/10, s. 514; W. Ostaszewski, *Employer's liability...*, s. 39 – 40.

<sup>604</sup> Por. przykładowo wyroki SN: z 29.03.2007 r. II PK 228/06, OSNP 2008/ 9 – 10, poz. 126; z 3.08.2011 r., I PK 35/11, OSNP 2012/19-20, poz. 238.

<sup>605</sup> T. Nowakowski, *W sprawie wykładni...*, s. 21.

zdecydował się on na rozwiązanie umowy o pracę wskazując mobbing jako przyczynę swojej decyzji.

Spośród licznych argumentów, które podniosłem w odrębnym opracowaniu poświęconym tej problematyce warto zwrócić uwagę zwłaszcza na dwa problemy natury praktycznej dotyczące stosowania interpretacji zakładającej, że na ocenę wysokości zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę mają również wpływ niemajątkowe aspekty szkody. Po pierwsze, inne reguły rządzą ustalaniem wymiaru szkody prawnie relewantnej w odniesieniu do szkody majątkowej i niemajątkowej<sup>606</sup>. O ile bowiem do ustalenia należnego odszkodowania stosuje się hipotezę dyferencyjną, o tyle w przypadku zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę, jego wymiar ustala się *a casu ad casum*, gdyż krzywda z natury rzeczy jest nieuchwytna, przez co to na sądzie spoczywa obowiązek ustalenia właściwej sumy pieniężnej<sup>607</sup>. Po drugie, krytykowana interpretacja uniemożliwia stosowanie art. 444 §2 k.c. na gruncie Kodeksu pracy i choćby uzyskanie od pracodawcy renty<sup>608</sup> bądź zwrotu kosztów nieodpłatnej opieki sprawowanej nad nim przez osoby bliskie. Może to mieć znaczenie w sytuacjach, w których mobbing wywołał u pracownika rozstrój zdrowia skutkujący czasową niezdolnością do podejmowania pracy lub uszczerbek na zdrowiu zwiększający aktualne, szeroko rozumiane, potrzeby (np. konieczność regularnego uczestnictwa w sesjach terapeutycznych). Roszczenia z art. 444 §2 k.c. przysługują bowiem w sposób całkowicie niezależny od istniejącego systemu ubezpieczeń społecznych.

Z argumentów niepodniesionych dotychczas warto również wskazać, że stosowanie interpretacji zakładającej, że wysokość zadośćuczynienia pieniężnego zasądanego na podstawie art. 94<sup>3</sup> §3 k.p. obejmuje także majątkowe aspekty szkody, ma zbliżone słabości praktyczne związane z zakresem roszczeń poszkodowanego, jak konstrukcja „nieuchwytniej szkody majątkowej” – art. 18<sup>3d</sup> k.p. W tym przypadku jednak powstaje wątpliwość, jaka szkoda może zostać naprawiona, gdy pracownik dochodzi w pozwie przeciwko pracodawcy wyłącznie indemnizacji krzywdy, bez wskazania, że zgłoszone roszczenie obejmuje także naprawienie szkody majątkowej. Tym samym poszkodowany pracownik niewątpliwie ogranicza swoje roszczenie do indemnizacji uszczerbku niemajątkowego. Sąd jednak zasądzając również odszkodowanie jako funkcjonalnie powiązane z doznaną krzywdą poniekąd rozstrzygałby o

---

<sup>606</sup> T. Nowakowski, *W sprawie wykładni...*, s. 23.

<sup>607</sup> T. Nowakowski, *W sprawie wykładni...*, s. 23.

<sup>608</sup> T. Nowakowski, *W sprawie wykładni...*, s. 24.

roszczeniu niezgłoszonym przez powoda, działając w sposób wątpliwy z punktu widzenia brzmienia art. 321 k.p.c.

Nie bez znaczenia dla oceny spornej interpretacji są również kwestie systemowe i funkcjonalne dotyczące modelu odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy z tytułu mobbingu, podające w wątpliwość racjonalność rozszerzającej wykładni art. 94<sup>3</sup> §3 k.p. Kodeks pracy, jak wielokrotnie wcześniej akcentowałem, przewiduje prawo pracownika do żądania zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę z powodu mobbingu tylko, gdy doprowadził on do rozstroju zdrowia. Z kolei w pozostałych stanach faktycznych właściwej podstawy prawnej dla żądania zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę należałoby poszukiwać poprzez *per analogiam* zastosowanie art. 448 §1 k.c. Tym samym powstałby swoisty dualizm środków prawnych służących ochronie pracownika, co trudno racjonalnie uzasadnić, stosując zbliżone zakresowo normy w obrębie jednej instytucji prawnej. Z jednej strony na gruncie art. 94<sup>3</sup> §3 k.p. mielibyśmy bowiem do czynienia ze szkodą niemajątkową, której wysokość obejmuje majątkowe aspekty szkody. Z drugiej zaś, w pozostałych przypadkach, pracownik posiadałby dwa roszczenia: o naprawienie szkody majątkowej (art. 94<sup>3</sup> §4 k.p.) oraz niemajątkowej (art. 448 §1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.).

Z uwagi na argumenty wskazane powyżej konsekwentnie przychyliam się do poglądów wyrażonych w doktrynie, które jednoznacznie odrzucają możliwość naprawienia szkody majątkowej pod postacią zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę<sup>609</sup>.

#### **4.4. Roszczenia odszkodowawcze przysługujące pracownikowi z tytułu mobbingu**

Mając na względzie wcześniejsze założenia, pracownik, który doznał szkody z powodu mobbingu ma prawo żądać jej naprawienia w pełnej wysokości. Pewna wątpliwość może nasuwać się jednak w odniesieniu do zakresu odpowiedzialności odszkodowawczej w przypadku rekonstruowania dualistycznego modelu odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy. W tej sytuacji roszczenie odszkodowawcze mogłoby zostać w wielu wypadkach ograniczone jedynie do indemnizacji szkody majątkowej – uznajemy tu, że odpowiedzialność pracodawcy należy do sfery reżimu niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania. Jedynie w sytuacjach objętych zakresem art. 94<sup>3</sup> §3 k.p., pracownik mógłby żądać naprawienia krzywdy w reżimie kontraktowym, gdyż istnieje ku temu wyraźna podstawa prawna. Niemniej jednak wydaje się, że z uwagi na fakt możliwego kwalifikowania odpowiedzialności

---

<sup>609</sup> Pogląd ten reprezentują jeszcze: G. Jędrejek, *Dochodzenie roszczeń...*, s. 122; J. Semena, *Roszczenia...*, s. 26 – 27; M. Szablowska – Juckiewicz, *Glosa...*, s. 473.

pracodawcy, zarówno jako deliktu, jak i przypadku niewykonania zobowiązania oraz mając na względzie brzmienie art. 443 k.c., opisywany tutaj problem ma jedynie wymiar teoretyczny. Decyzja bowiem co do wyboru reżimu odpowiedzialności musiałaby wynikać z jednoznacznej deklaracji pracownika. Wydaje się jednak, że w świetle istniejących reguł naprawienia szkody, zwłaszcza biorąc pod uwagę niepraktyczność reżimu niewykonania zobowiązania, wybór pracownika z reguły ograniczyłby się do norm statuujących odpowiedzialność deliktową.

Ustawodawca mocą art. 94 §4 k.p. wprowadził również minimalną, gwarantowaną, wysokość odszkodowania dla pracownika doznającego uszczerbku z tytułu mobbingu. Świadczenie w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów, przysługuje niezależnie od wysokości poniesionej szkody i ma charakter gwarancyjny. W przypadku, gdy pracownik doznał szkody przekraczającej tę kwotę, zgodnie z art. 6 k.c., powinien wykazać przesłanki jej poniesienia.

Należy również zauważyć, że działania pracodawcy wyczerpujące znamiona mobbingu mogą być również kwalifikowane jako ciężkie naruszenie jego podstawowych obowiązków w rozumieniu art. 55 §1<sup>1</sup> k.p. W orzecznictwie SN podkreśla się, że odszkodowania ryczałtowe z art. 55<sup>1</sup> §1<sup>1</sup> k.p. oraz art. 94 §4 k.p. pełnią inne funkcje i jako takie nie podlegają wzajemnemu zaliczeniu na poczet szkody doznanej przez pracownika<sup>610</sup>. Tym samym pracownik, który doświadczył mobbingu i rozwiązał umowę o pracę bez wypowiedzenia, może żądać zarówno odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów (art. 94<sup>3</sup> §4 k.p.), jak i odszkodowania na podstawie art. 55<sup>1</sup> §1<sup>1</sup> k.p. Zbliżony pogląd w tej kwestii przyjmuje również doktryna<sup>611</sup>. W judykaturze i piśmiennictwie trafnie akcentuje się konieczność zaliczenia odszkodowań z art. 94<sup>3</sup> §4 k.p. i art. 55<sup>1</sup> §1<sup>1</sup> k.p. na poczet naprawienia szkody w pełnej wysokości, gdyż zasądzone świadczenie zmierzające do naprawienia szkody nie może przewyższyć doznanego uszczerbku<sup>612</sup>.

---

<sup>610</sup> Wyroki SN: z 2.08.2017 r., II PK 153/16, LEX 2376891; z 15.09.2021 r., I PSKP 20/21, OSNP 2022/5, poz. 46.

<sup>611</sup> Zob. np.: W. Ostaszewski, *Odpowiedzialność uzupełniająca...*, s. 53; R. Poździk, *Odszkodowanie, zadośćuczynienie pieniężne za mobbing w miejscu pracy*, PS 2004/ 5, s. 135; M. Paluszkiwicz, *Charakter prawny i wysokość odszkodowania należnego z tytułu mobbingu. Dopuszczalność kumulatywnego dochodzenia odszkodowań ryczałtowych przysługujących pracownikowi na podstawie art. 55 §1<sup>1</sup> i art. 94<sup>3</sup> §4 k.p. Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 15.09.2021 r., I PSKP 20/21, OSP 2023/7 – 8, s. 164; J. Semena, *Roszczenia...*, s. 30.*

<sup>612</sup> M. Paluszkiwicz, *Charakter prawny...* s. 164; J. Semena, *Roszczenia...*, s. 30. Wyrok SN z 15.09.2021 r., I PSKP 20/21.

Na gruncie odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy z tytułu mobbingu obowiązuje zasada naprawienia szkody w pełnej wysokości, która nie została przez prawodawcę w żaden sposób ograniczona. Przede wszystkim jednak środki kompensacyjne zasądzone na poczet indemnizacji szkody doznanej przez pracownika powinny odpowiadać ich funkcji. Z tych również przyczyn nie dostrzegam żadnych argumentów na korzyść stanowiska, by stosować wykładnię rozszerzającą art. 94<sup>3</sup> §3 k.p. i pod postacią zadośćuczynienia pieniężnego naprawiać także szkodę majątkową.

Szkoda majątkowa jako taka powinna podlegać indemnizacji wyłącznie poprzez odszkodowanie zasądzone na podstawie art. 94<sup>3</sup> §4 k.p., zgodnie jednak z przyjętym dychotomicznym podziałem szkody majątkowej. Stąd właśnie roszczenia pracownika mogą opierać się na żądaniu wyrównania rzeczywistej straty, jaką doznał on z powodu mobbingu oraz uzyskaniu utraconych korzyści. Ustalenie wysokości uszczerbku doznanego przez pracownika powinno być realizowane według kryteriów normatywnych wypracowanych w orzecznictwie, a dotyczących wykładni art. 363 §2 k.c.<sup>613</sup>. Ponadto jeśli pracownik na skutek mobbingu doznał rozstroju zdrowia i uzasadniają to okoliczności danej sprawy, żądanie pracownika może obejmować również roszczenie o rentę zasądzaną na podstawie art. 444 §3 k.c.

Obok roszczenia o naprawienie szkody majątkowej, pracownik może żądać zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę. Podstawę prawną dla indemnizacji szkody niemajątkowej stanowi przede wszystkim art. 94<sup>3</sup> §3 k.p., interpretowany zgodnie z zasadami wypracowanymi w prawie cywilnym, co trafnie podkreśla Sąd Najwyższy<sup>614</sup>. Wysokość świadczenia powinna być zatem zindywidualizowana i z całą pewnością nie może mieć wymiaru symbolicznego<sup>615</sup>.

Z uwagi na okoliczność, że zadośćuczynienie pieniężne przewidziane art. 94<sup>3</sup> §3 k.p. obejmuje jedynie przypadki, w których mobbing wywołał u pracownika rozstrój zdrowia, to w pozostałych sytuacjach podstawy prawnej do indemnizacji krzywdy należy poszukiwać stosując odpowiednio przepisy Kodeksu cywilnego (art. 300 k.p.). W konsekwencji właściwą podstawę prawną stanowić będzie, stosowany *per analogiam*, art. 448 §1 k.c.

---

<sup>613</sup> Zob. uwagi część I, rozdział 2.2 oraz G. Jędrejek, *Dochodzenie roszczeń...*, s. 122 i n.

<sup>614</sup> Zob. przykładowo wyroki SN: z 28.11.2023 r., III PSKP 30/22, LEX nr 3635194; z 13.02.2024 r., II PSKP 29/22; z 11.06.2024 r., II PSKP 38/23, OSNP 2024/12, poz. 119.

<sup>615</sup> Tak trafnie: M. Barzycka – Banaszczyk, *Odpowiedzialność odszkodowawcza...*, s. 101 – 102; G. Jędrejek, *Dochodzenie roszczeń...*, s. 120 – 121; M. Gładoch, *Odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy za rozstrój zdrowia psychicznego pracownika*, PiZS 2019/10, s. 30 – 31; M. Skąpski, *Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z 29.03.2007 r., II PK 228/06*, OSP 2010/6, LEX el.

#### **4.5. Zbieg norm o naprawienie szkody z tytułu mobbingu z normami gwarantującymi naprawienie szkody w przypadku naruszenia dóbr osobistych**

Odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy z powodu mobbingu w każdym przypadku będzie prowadzić do zbiegu norm z modelem naprawienia szkody z tytułu naruszenia dóbr osobistych, jeśli sprawcą był pracodawca lub, w sytuacjach objętych zakresem art. 430 k.c., osoba bezpośrednio mu podległa. Omawiany tutaj zbieg norm powstanie niezależnie od tego, czy mobbing wywoła u poszkodowanego pracownika rozstrój zdrowia, gdyż zasadniczo roszczenia odszkodowawcze przysługujące w związku z mobbingiem są w każdej sytuacji identyczne, a różnią się jedynie podstawą prawną ich dochodzenia. Wynika to choćby z faktu, że pojedyncze zachowania składające się ostatecznie na mobbing mogą niezależnie podlegać ocenie pod kątem naruszenia dóbr osobistych. Z tych właśnie przyczyn zasadniczo pracownikowi przysługuje jedno roszczenie o naprawienie szkody majątkowej i niemajątkowej, lecz oparte na odrębnych od siebie podstawach prawnych. Omawiane tutaj zagadnienie nie stanowi więc zbiegu roszczeń, ale zbieg modeli (reżimów) naprawienia szkody<sup>616</sup>. Oznacza to, że pracownik będący ofiarą mobbingu, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, na gruncie przepisów Kodeksu pracy nabywa jedno roszczenie o naprawienie krzywdy, oparte na dwóch podstawach prawnych – art. 11<sup>1</sup> k.p. oraz art. 94<sup>3</sup> §3 k.p.

Okoliczność, że zachowania wyczerpujące znamiona mobbingu stanowią również naruszenie dóbr osobistych nie powinna jednak prowadzić do wniosku co do możliwości łącznego dochodzenia roszczeń w oparciu o obie podstawy w wysokości przekraczającej doznaną krzywdę. Granicą odpowiedzialności odszkodowawczej, także tej obowiązującej na gruncie przepisów Kodeksu pracy, jest zasada pełnego odszkodowania. Innymi słowy, pracownik nie może żądać naprawienia uszczerbku przewyższającego doznaną krzywdę i szkodę majątkową. Stąd zbieg norm należy interpretować w ten sposób, że pracownik posiada kompetencję do wyboru tego modelu (podstawy prawnej), w ramach którego szkoda zostanie naprawiona. Co więcej, inaczej niż w przypadku zbiegu roszczeń, dopuszczalne jest częściowe dochodzenie roszczeń w ramach jednego modelu i częściowe dochodzenie roszczeń z drugiego. W tej sytuacji uzyskane odszkodowanie lub zadośćuczynienie pieniężne *ex lege* powinno zostać zaliczone na poczet roszczenia opartego na innym modelu odpowiedzialności odszkodowawczej.

---

<sup>616</sup> Co do rozróżnienia zbiegu roszczeń i zbiegu reżimów (modeli) patrz uwagi część I rozdział II pkt 4.

Odmienne jednak należy traktować stany faktyczne, w których pracownik dochodzi od pracodawcy roszczeń o naprawienie szkody na podstawie art. 24 k.c. w zw. z art. 445 §2 k.c. lub względnie w trybie art. 448 §1 k.c. W orzecznictwie Sądu Najwyższego trafnie dopuszcza się, aby poszkodowany za naruszenie każdego dobra osobistego mógł dochodzić roszczeń o naprawienie szkody opartych na reżimie odpowiedzialności deliktowej (art. 415 k.c.), jeśli pracodawca jest jednocześnie sprawcą mobbingu<sup>617</sup>. Konsekwentnie należy bowiem podkreślać, że zgodnie z art. 24 k.c., każdy podmiot może dochodzić roszczeń z tytułu naruszenia dóbr osobistych na podstawie norm Kodeksu cywilnego, niezależnie od istniejących w systemie prawnym innych środków służących ochronie tych dóbr. W omawianych tutaj przypadkach uzyskane świadczenia w trybie art. 445 §1 k.c. z pewnością powinny zostać *ex lege* zaliczone na poczet ewentualnego zadośćuczynienia pieniężnego z art. 94<sup>3</sup> §3 k.p. Przede wszystkim wydaje się, że nie znajdzie tutaj zastosowania art. 448 §1 k.c., ponieważ omawiany zbieg roszczeń może wystąpić wyłącznie w sytuacjach, gdy zachowanie pracodawcy mające cechy mobbingu wywołało u pracownika rozstrój zdrowia (art. 94<sup>3</sup> §3 k.p.). Z kolei powyższe przypadki mieszczą się w zakresie regulacji art. 445 §1 k.c. jako normy szczególnej względem art. 448 §1 k.c., a sąd powszechny nie jest związany podstawą prawną przytaczaną w pozwie, lecz zakresem żądań powoda. Tym samym, jak się wydaje, zadośćuczynienie pieniężne za doznaną krzywdę byłoby zasądzone na podstawie art. 445 §1 k.c., a nie art. 448 §1 k.c.

Z powyższych względów kwestię sporną może niekiedy stanowić okoliczność, czy w pewnych sytuacjach pracownikowi w ogóle przysługuje roszczenie o naprawienie krzywdy na podstawie art. 94<sup>3</sup> §3 k.p., jeśli uzyskał on już wcześniej zadośćuczynienie pieniężne na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego. Generalnie możliwości tej nie sposób wykluczyć, ponieważ między badanymi normami zachodzi istotna różnica konstrukcyjna. Dla przyznania zadośćuczynienia pieniężnego z tytułu rozstroju zdrowia (art. 445 §1 k.c.) nie mają znaczenia okoliczności, czy dane zachowanie pracodawcy miało cechy mobbingu, ponieważ kompetencję do stwierdzenia tego faktu mają wyłącznie sądy pracy. W pewnym uproszczeniu zatem należy przyjąć, że przy wymiarze zadośćuczynienia pieniężnego z tytułu rozstroju zdrowia na podstawie art. 445 §1 k.c. brane są pod uwagę wyłącznie przesłanki związane z długotrwałością tego rozstroju i krzywdą wynikającą z tego tytułu. Sąd cywilny nie może więc dokonać tak szerokiej wykładni zachowań naruszających dobra osobiste, jak mógłby to uczynić sąd pracy.

---

<sup>617</sup> Zob. przykładowo wyroki SN: z 7.04.2010 r., II PK 291/09, OSNP 2011/19 – 20, poz. 246; z 22.01.2020 r., III PK 194/18, LEX nr 3260248.

Nie jest zatem wykluczone, że w pewnych wyjątkowych stanach faktycznych, co wymaga ustaleń *a casu ad casum*, świadczenie uzyskane na podstawie art. 445 §1 k.c. nie naprawi krzywdy w pełnej wysokości, co uzasadniałoby dochodzenie dalszych roszczeń w trybie art. 94<sup>3</sup> §3 k.p.

Z perspektywy praktycznej wybór pracownika w danym stanie faktycznym będzie na ogół dokonywany przez pryzmat łatwości w dochodzeniu roszczeń. Należy przy tym również stanowczo podkreślić, że omawiany zbieg dotyczy wyłącznie roszczeń odszkodowawczych, co oznacza, że w przypadku jego wystąpienia, inne środki prawne przysługujące pracownikowi z tytułu mobbingu niemające charakteru odszkodowawczego (np. prawo do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia) mogą być realizowane w sposób całkowicie autonomiczny, niezależnie od dochodzonego odszkodowania lub zadośćuczynienia pieniężnego z tytułu naruszenia dóbr osobistych pracownika<sup>618</sup>.

#### **4.6. Model odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy z tytułu mobbingu – uwagi *de lege lata***

Podobnie jak w przypadku wcześniej omawianych modeli odpowiedzialności odszkodowawczej, również na gruncie przepisów o mobbingu istnieje daleko idące rozdrobnienie podstaw odpowiedzialności pracodawcy za szkodę wyrządzoną pracownikowi. Kodeks pracy nie statuuje żadnego spójnego i całościowego reżimu odpowiedzialności odszkodowawczej. Rekonstrukcja reżimu dualistycznego (kontraktowego lub deliktowego) odbywa się poprzez inkorporację do systemu prawa pracy art. 415 k.c. lub art. 471 k.c., poprzez art. 300 k.p. Dodatkowo obowiązek pracodawcy w zakresie przeciwdziałania mobbingowi ma charakter podstawowy w rozumieniu art. 55 §1<sup>1</sup> k.p., a jego naruszenie może uzasadniać rozwiązanie przez pracownika umowy o pracę ze skutkiem natychmiastowym. Artykuły 94<sup>3</sup> §3 i §4 k.p. nie wyczerpują także całościowo problematyki roszczeń przysługujących pracownikowi. Zadośćuczynienie pieniężne można bowiem uzyskać wyłącznie w sytuacji rozstroju zdrowia wywołanego mobbingiem. W pozostałym zakresie właściwej podstawy prawnej należy zatem poszukiwać w Kodeksie cywilnym. Wskazana powyżej fragmentaryzacja przepisów dotycząca odpowiedzialności pracodawcy za szkodę wyrządzoną mobbingiem warunkuje liczne problemy interpretacyjne w praktyce, które warto zbiorczo uwypuklić, przy jednoczesnym zaproponowaniu *de lege lata* sposobu ich rozwiązania.

---

<sup>618</sup> Tak też G. Jędrejek, *Dochodzenie roszczeń...*, s. 137.

Odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy z tytułu mobbingu, przy założeniu rekonstrukcji dualistycznego reżimu odpowiedzialności odszkodowawczej, nie da się sklasyfikować jako podlegającej wyłącznie modelowi deliktowemu lub kontraktowemu. Zachowania wyczerpujące znamiona mobbingu zawsze prowadzą do wyrządzenia szkody na osobie, ponieważ ingerują w dobra osobiste pracownika. Z tych przyczyn naruszone zostają normy prawne statuujące prawa i obowiązki skuteczne *erga omnes*, chronione w reżimie odpowiedzialności odszkodowawczej z tytułu czynów niedozwolonych. Powyższe oznacza, że pracownik doznający szkody z tytułu mobbingu może dokonać na podstawie art. 443 k.c. wyboru reżimu, z którego szkoda zostanie naprawiona. Wybór ten nie ma praktycznego znaczenia w sytuacjach objętych zakresem art. 94<sup>3</sup> §3 k.p. Niemniej jednak, jeśli mobbing nie wywołał rozstroju zdrowia, wówczas, z uwagi na brak podstawy prawnej przewidzianej w Kodeksie pracy, szkoda niemajątkowa mogłaby zostać naprawiona wyłącznie w reżimie deliktowym (art. 448 §1 k.c.).

Także z przyczyn praktycznych, w mojej ocenie trafniejsze jest jednak kwalifikowanie odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy z tytułu mobbingu w ramach modelu monistycznego, gdzie nie wyodrębnia się odpowiedzialności typu deliktowego i kontraktowego, a normy prawne statuujące odpowiedzialność odszkodowawczą stosuje się jednolicie. Unika się wówczas problemów związanych z dopuszczalnością naprawienia szkody niemajątkowej w przypadkach nieobjętych zakresem art. 94<sup>3</sup> §3 k.p. Za reżimem monistycznym, podobnie jak na przykładzie wcześniej omawianych modeli, przemawia również okoliczność uregulowania w Kodeksie pracy podstawy odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy z tytułu mobbingu. Normy Kodeksu cywilnego, jeśli są stosowane odpowiednio, stanowią jedynie uzupełnienie i doprecyzowanie przesłanek odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy. Nie statuują jednak przesłanek odpowiedzialności za czyn własny, które zostały unormowane wyczerpująco w przepisach Kodeksu pracy. Ponadto pracodawca może odpowiadać za szkody wyrządzone czynem cudzym, jeśli spełnione zostały przesłanki z art. 430 k.c.

Za modelem monistycznym przemawia również jednolity termin przedawnienia roszczeń o naprawienie szkody z tytułu mobbingu. Nie stosuje się tutaj bowiem reguł przewidzianych w art. 442<sup>1</sup> k.c., lecz przedawnienie wynika wprost z zasad określonych w art. 291 k.p. Roszczenia pracownika niewątpliwie stanowią roszczenia z zakresu prawa pracy i to niezależnie od okoliczności uzupełniającego stosowania art. 448 § k.c. w przypadkach, w których mobbing nie wywołał rozstroju zdrowia. Wynika to zasadniczo z faktu, że podstawa

odpowiedzialności pracodawcy została uregulowana w Kodeksie pracy i odpowiedzialność ta ma swoje źródło w stosunku pracy.

Zakres obowiązku naprawienia szkody doznanej przez pracownika z tytułu mobbingu obejmuje zarówno indemnizację szkody majątkowej, jak i szkody niemajątkowej. W przypadku uszczerbku typu majątkowego pracownik może żądać wyrównania rzeczywistej straty, jakiej doznał z powodu mobbingu oraz zwrotu utraconych korzyści. Podstawę prawną stanowi tutaj bezpośrednio art. 94<sup>3</sup> §4 k.p. W sytuacjach, w których mobbing wywołał u pracownika rozstrój zdrowia i jest to uzasadnione okolicznościami sprawy, pracownik może również żądać odpowiedniej renty na podstawie art. 444 §2 k.c. Należy przy tym wyraźnie zaznaczyć, że roszczenie o rentę nie stanowi odrębnego świadczenia odszkodowawczego przysługującego poszkodowanemu, lecz jako takie, zostaje zasądzone jako ekwiwalent poniesionej straty, względnie utraconych korzyści. Przepisy dotyczące odpowiedzialności odszkodowawczej za szkodę na osobie mają jedynie na celu ułatwienie dochodzenia roszczeń w stosunku do reguł ogólnych. Stąd właśnie art. 444 §2 k.c. modyfikuje wyłącznie ogólną zasadę prawa deliktowego, podtrzymaną przez prawodawcę również w art. 94<sup>3</sup> §4 k.p., zgodnie z którą odszkodowanie przysługuje, co do zasady, jednorazowo – tj. w postaci skapitalizowanej<sup>619</sup>.

Gdy chodzi zaś o naprawienie szkody niemajątkowej doznanej przez pracownika w związku z mobbingiem, to podstawę prawną uprawniającą sąd do zasądzenia odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę będzie stanowić art. 94<sup>3</sup> §3 k.p. Z całą jednak stanowczością należy zaznaczyć, że zadośćuczynienie pieniężne, jako środek kompensujący szkodę niemajątkową, nie podlega wykładni rozszerzającej, przez co za niedopuszczalne trzeba uznać, podejmowane w orzecznictwie, próby kompensowania szkody majątkowej za pomocą zadośćuczynienia pieniężnego<sup>620</sup>. O ile bowiem konsekwentnie krytykowana przeze mnie wykładnia mogła mieć historycznie choćby częściowe uzasadnienie praktyczne, z uwagi na ówczesne brzmienie art. 94<sup>3</sup> §4 k.p., o tyle po nowelizacji k.p. z 2019 r., stała się bezsprzecznie archaiczna. Ponadto w przypadkach, w których mobbing nie wywołał u pracownika rozstroju zdrowia, podstawę prawną do naprawienia szkody niemajątkowej stanowił będzie stosowany *per analogiam* art. 448 §1 k.c.

---

<sup>619</sup> Zob. uwagi część I rozdział I pkt 2.2.

<sup>620</sup> M. Barzycka – Banaszczyk, *Odpowiedzialność odszkodowawcza...*, s. 99; B. Cudowski, *Mobbing w orzecznictwie Sądu Najwyższego*, MoPrPr 2008/10, s. 514; W. Ostaszewski, *Employer's liability...*, s. 39 – 40 oraz wyroki SN: z 29.03.2007 r. II PK 228/06; z 3.08.2011 r., I PK 35/11.

Odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy z tytułu mobbingu może prowadzić do zbiegu norm z modelem odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy z powodu naruszenia jego dóbr osobistych. Pracownikowi przysługuje wówczas jedno roszczenie o naprawienie szkody oparte na dwóch, odrębnych od siebie, podstawach prawnych. Poszkodowanemu przysługuje prawo wyboru najkorzystniejszej dla niego podstawy prawnej, nie wykluczając nawet częściowego dochodzenia roszczeń z jednego modelu (art. 94<sup>3</sup> §3 i §4 k.p.) i częściowego z drugiego (art. 11<sup>1</sup> k.p.). W przypadku bowiem zbiegu reżimów nie znajduje zastosowania reguła z art. 443 k.c.

Roszczenie o naprawienie szkody doznanej przez pracownika z tytułu mobbingu przedawnia się według reguł określonych w art. 291 §1 k.p., co dotyczy również zadośćuczynienia pieniężnego zasądanego na podstawie art. 448 §1 k.c., jeśli mobbing nie wywołał rozstroju zdrowia. Termin przedawnienia wynosi 3 lata od dnia wymagalności roszczenia. Z uwagi jednak, że zasądzone świadczenia stanowią w omawianym przypadku indemnizację szkody na osobie, przedawnienie nie może się skończyć nim poszkodowany dowie się o szkodzie i osobie zobowiązanej do jej naprawienia.

### **Rozdział III. Model odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika z tytułu wypadku przy pracy lub choroby zawodowej**

#### **1. Uwagi wprowadzające**

Odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy z tytułu wypadku przy pracy została uregulowana w ustawie szczególnej<sup>621</sup>. Obecnie zatem finansowanie pracowniczych świadczeń przysługujących w związku z wypadkiem przy pracy odbywa się, co do zasady, w ramach publicznego systemu zabezpieczenia społecznego i jest realizowane ze składek na ubezpieczenie społeczne z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych. Przesądza o tym również brzmienie art. 237<sup>1</sup> k.p., zgodnie z którym pracownikowi, który uległ wypadkowi przy pracy lub zachorował na chorobę zawodową określoną w wykazie przysługują odpowiednie świadczenia z ubezpieczenia społecznego. Według art. 3 ustawy wypadkowej wypadkiem przy pracy określa się nagłe zdarzenie, wywołane przyczyną zewnętrzną, powodujące śmierć lub uraz, które nastąpiło w związku z pracą<sup>622</sup>. Z kolei za chorobę zawodową uważa się chorobę, wymienioną w wykazie chorób zawodowych, jeżeli w wyniku oceny warunków pracy można stwierdzić bezspornie lub z wysokim prawdopodobieństwem, że została ona spowodowana działaniem czynników szkodliwych dla zdrowia występujących w środowisku pracy albo w związku ze sposobem wykonywania pracy, zwanych narażeniem zawodowym (art. 235<sup>1</sup> k.p.). Wykaz ten ustanawiany jest w drodze rozporządzenia wydanego na podstawie delegacji zawartej w art. 237 k.p.<sup>623</sup>.

Na wstępie warto również wskazać, że omawiana tutaj odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy nie została uregulowana w sposób wyczerpujący w ustawie wypadkowej. Brak bowiem normy prawnej wyłączającej odpowiedzialność pracodawcy na zasadach ogólnych przewidzianych choćby w Kodeksie cywilnym. Pogląd ten nie budzi obecnie żadnych wątpliwości i jest niemal powszechnie akceptowany<sup>624</sup>. Okoliczność ta wiąże

---

<sup>621</sup> Ustawa z 30.10.2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (tekst jedn. Dz.U. 2022, poz. 2189); dalej jako „ustawa wypadkowa”.

<sup>622</sup> Na temat przesłanek wypadku przy pracy zob. m.in. K. Brzozowska, *Przyczyna zewnętrzna jako cecha wypadku przy pracy*, MoPrPr 2014/10, s. 520 i n.; I. Jędrasik – Jankowska, *Wypadek w drodze do pracy lub z pracy*, PiZS 2003/11, s. 20 i n.; M. Szczepańska, *Pojęcie wypadku przy pracy* pisma i senatora, PiZS 2021/8, s. 35 i n.; K. Ziółkowska, *Uznanie zdarzenia za wypadek przy pracy przez organ rentowy w sprawie zawieszłej przed sądem powszechnym*, SIT 2017/1, s. 353 i n.

<sup>623</sup> Zob. rozporządzenie Rady Ministrów z 30.06.2009 r. – w sprawie chorób zawodowych, (tekst jedn. Dz.U. 2022, poz. 1836).

<sup>624</sup> Zob. np.: M. Barzycka – Banaszczyk, *Odpowiedzialność odszkodowawcza...*, s. 264 i n.; J. Jończyk, *Ubezpieczenie wypadkowe*, PiP 2003/6, s. 3; E. Maniewska, *Jeszcze o odpowiedzialności cywilnoprawnej za wypadek przy pracy*, PiZS 2011/12, s. 21; T. Nowakowski, *Początek biegu terminu przedawnienia roszczenia pracownika o naprawienie szkody z tytułu wypadku przy pracy. Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z 17.09.2019 r. III PK 110/18*; W. Witoszko, *Jednorazowe odszkodowanie z ubezpieczenia społecznego*, Warszawa 2010, s. 269. Odmienne poglądy, choć nie do końca konsekwentny zajmowała M. Gersdorf, *Odpowiedzialność*

się z trudnościami związanymi z rekonstrukcją modelu. Z tych właśnie przyczyn rozstrzygnięcie wielu kwestii praktycznych i wątpliwości interpretacyjnych wymaga przyjęcia określonych założeń wstępnych. Odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy względem pracownika nie sposób ujmować jednolicie, biorąc pod uwagę dopuszczalność uzupełniającego stosowania norm Kodeksu cywilnego. W rachubę wchodzi bowiem zarówno odpowiedzialność na zasadzie winy (art. 415 k.c.), jak i na zasadzie ryzyka (art. 435 k.c.). W pewnych wyraźnie przewidzianych przez ustawę przypadkach nie można również wykluczyć nawet odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy na zasadzie słuszności (art. 428 k.c.).

W tym miejscu zasadna także wydaje się pewna uwaga natury terminologicznej. Otóż z perspektywy stosowania norm Kodeksu cywilnego do omawianych tutaj przypadków odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy, całkowicie irrelevantne jest, czy zaistniałe zdarzenie spełnia przesłanki przewidziane w art. 3 ustawy wypadkowej. Dzieje się tak, ponieważ z perspektywy przepisów Kodeksu cywilnego pracodawca odpowiada, w zależności od podstawy prawnej, za zawiniony czyn własny (art. 415 k.c.), względnie za stworzenie niebezpieczeństwa na zasadzie ryzyka (art. 435 k.c.), skutkiem czego było wyrządzenie szkody na osobie. Nawet więc przy założeniu, że dane zdarzenie nie mieściłoby się w zakresie obowiązywania art. 3 ustawy wypadkowej, pracodawca i tak zostałby obciążony obowiązkiem naprawienia szkody, lecz właściwe ku temu byłyby wyłącznie normy Kodeksu cywilnego. Stąd w sytuacjach dochodzenia przez pracownika roszczeń niemających oparcia w ustawie wypadkowej, określanie ich mianem roszczeń z tytułu wypadku przy pracy stanowi pewne uproszczenie terminologiczne.

Nieco bardziej skomplikowana jest kwestia dotycząca kwalifikowania odpowiedzialności pracodawcy za powstanie u pracownika choroby zawodowej. W omawianym przypadku trudno bowiem mówić o odpowiedzialności odszkodowawczej rozumianej jako uszczerbek doznany wbrew woli poszkodowanego stanowiący bezpośredni skutek czynu bądź odpowiedzialności pozostającej w adekwatnym związku przyczynowym ze zdarzeniem uzasadniającym odpowiedzialność na zasadzie ryzyka. Nie dość, że choroba zawodowa dotyczy, co do zasady, schorzeń wymienionych we właściwym wykazie, a zatem odnosi się do ograniczonych przedmiotowo przypadków, to *ex definitione* wynika, że

---

*cywilnoprawna pracodawcy za wypadki przy pracy*, PiZS 2003/6, s. 6 i 14. Przeciwno uzupełniającemu stosowaniu norm Kodeksu cywilnego wypowiedzieli się: W. Ostaszewski, *Odpowiedzialność uzupełniająca...*, s. 216 – 217; M. Raczkowski, *Kilka uwag...*, s. 3; K. Ślebzak, *Uzupełniająca odpowiedzialność pracodawcy za skutki wypadku przy pracy*, PiZS 2009/11, s. 8. Kwestię dopuszczalności roszczeń uzupełniających przesądziła niegdyś uchwała SN z 14.12.1990 r., III PZP 20/90, OSNP 1991/7, poz. 79.

uszczerbek ten powstaje niejako za zgodą poszkodowanego (art. 235<sup>1</sup> k.c.)<sup>625</sup>. Do powstania choroby zawodowej niezbędne jest „narażenie zawodowe”, a więc dobrowolne i świadome wykonywanie czynności w ramach nawiązanego uprzednio stosunku pracy. Powyższe uzasadnia zatem tezę, że ewentualne świadczenia, przyznawane pracownikowi na podstawie ustawy wypadkowej w związku z chorobą zawodową, najczęściej przybiorą postać świadczeń o charakterze socjalnym, a nie odszkodowawczym. Oczywiście nie można z góry wykluczyć, że niekiedy pracodawca może zostać zobowiązany do naprawienia szkody z tytułu choroby zawodowej, niemniej odpowiedzialność ta przybierze raczej wymiar wyjątkowy. Z tych właśnie względów, w ramach modelu opisywanego w tej części opracowania, rozważania dotyczące naprawienia szkody zostaną na ogół poświęcone wypadkom przy pracy.

## **2. Reżim naprawienia szkody z tytułu wypadku przy pracy lub choroby zawodowej**

W omawianej materii należy dokonać kilku zastrzeżeń. Przede wszystkim odmiennie trzeba traktować reżim opisany ustawą wypadkową, z którego pracownik dochodzi roszczeń od reżimu odpowiedzialności odszkodowawczej rekonstruowanego na podstawie norm Kodeksu cywilnego (art. 300 k.p.). Stany faktyczne uzasadniające odpowiedzialność odszkodowawczą pracodawcy w mojej ocenie nie poddają się jednolitej kwalifikacji normatywnej, właśnie ze względu na okoliczność stosowania odrębnych od siebie norm prawnych<sup>626</sup>. W przypadku kompensacji szkód na podstawie ustawy wypadkowej niewątpliwie mamy do czynienia wyłącznie z reżimem gwarancyjno – repartycyjnym o charakterze odszkodowawczym, obowiązującym bezpośrednio na mocy ustawy<sup>627</sup>. Jest to wyraźna różnica w relacji choćby do systemu ubezpieczeniowego odpowiedzialności cywilnej (np. OC, NNW), gdzie ubezpieczyciel przyjmuje na siebie odpowiedzialność odszkodowawczą z uwagi na zawartą między stronami umowę ubezpieczenia. M. Kaliński zasadnie wskazuje, że interesy pokrywane świadczeniami z umów ubezpieczeń osobowych oraz interesy chronione w ramach systemu zabezpieczenia społecznego są w istocie identyczne, gdy ochronę ubezpieczeniową zapewnia dłużnik deliktowy<sup>628</sup>. Z tych przyczyn również nie sposób przesądzić, czy omawiana odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy należy do reżimu deliktowego, czy reżimu

---

<sup>625</sup> Aczkolwiek SN w wyroku z 19.03.2008 r., I PK 256/07, OSNP 2009/-15/16, poz. 192 dopuścił w sposób ogólny odpowiedzialność odszkodowawczą pracodawcy z tytułu rozstroju zdrowia.

<sup>626</sup> M. Barzycka – Banaszczyk zasadnie zauważa, że model odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy za wypadek przy pracy rekonstruowany na podstawie norm Kodeksu cywilnego i model odpowiedzialności odszkodowawczej przewidziany ustawą wypadkową są od siebie całkowicie odrębne. Por. M. Barzycka – Banaszczyk, *Odpowiedzialność odszkodowawcza...*, s. 270.

<sup>627</sup> Na temat reżimu gwarancyjno – repartycyjnego zob. uwagi część I rozdział III pkt 3.

<sup>628</sup> M. Kaliński, *Szkoda na osobie...*, s. 166.

kontraktowego, skoro źródłem roszczeń nie są normy statuujące dualistyczny model odpowiedzialności odszkodowawczej, a bezpośrednio stosowane przepisy ustawy wypadkowej<sup>629</sup>. Model odpowiedzialności gwarancyjno – repartycyjnej stanowi bowiem całkowicie samodzielny reżim, z którego zostanie naprawiona szkoda. Dochodzenie roszczeń na podstawie norm Kodeksu cywilnego nie może być warunkowane uprzednim skorzystaniem ze świadczeń przysługujących z systemu ubezpieczeń społecznych, ponieważ prawo do indemnizacji szkody wynika bezpośrednio z przepisów Kodeksu cywilnego<sup>630</sup>. W literaturze prawa cywilnego trafnie wskazuje się, że roszczenia z tytułu wypadku przy pracy dochodzone na podstawie norm Kodeksu cywilnego nie stanowią roszczeń uzupełniających w tym rozumieniu, że są uwarunkowane uprzednią koniecznością skorzystania z systemu ubezpieczenia społecznego<sup>631</sup>. Odmienne poglądy należy uznać w całości za nieuzasadnione i trudne do obrony pod kątem normatywnym<sup>632</sup>. Stąd ewentualne próby rekonstruowania dualistycznego reżimu odpowiedzialności odszkodowawczej są, nawet z perspektywy teoretycznej, z góry skazane na niepowodzenie.

Na tym tle inaczej jednak należy ocenić rekonstrukcję modelu odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy poprzez odpowiednie stosowanie norm Kodeksu cywilnego (art. 300 k.p.). Odpowiedzialność ta niewątpliwie bowiem spełnia zarówno kryteria odpowiedzialności deliktowej, jak i odpowiedzialności kontraktowej. Wypadek przy pracy prowadzi do powstania szkody na osobie chronionej przez normy prawne skuteczne *erga omnes*. Pracownik ma więc prawo do wyboru reżimu, z którego szkoda zostanie naprawiona, z tym zastrzeżeniem, że niedopuszczalne jest łączne dochodzenie roszczeń z obu reżimów jednocześnie (art. 443 k.c.)<sup>633</sup>. Nawet przy założeniu, że Kodeks pracy statuuje obowiązek pracodawcy zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy (art. 15 k.p., art. 94

---

<sup>629</sup> Z tych względów nie podzielam poglądów, jakoby odpowiedzialność odszkodowawcza za wypadek przy pracy generalnie mieściła się tylko w ramach reżimu niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania w przypadku naruszenia norm BHP. Tak: M. Barzycka – Banaszczyk, *Odpowiedzialność odszkodowawcza...*, s. 271; M. Gersdorf, *Odpowiedzialność...*, s. 9 i n.; M. Raczkowski, *Kilka uwag...*, s. 4 i n.; M. Raczkowski, *Zadośćuczynienie...*, s. 52. Za bardziej przekonujące należy uznać poglądy kwalifikujące omawianą tutaj odpowiedzialność w ramach konstrukcji zbiegu roszczeń. W tym kierunku idzie T. Liszcz, *Odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy...*, cz. 2, s. 6. O reżimie odpowiedzialności odszkodowawczej za wypadek przy pracy można bowiem przesądzić wyłącznie na podstawie roszczeń dochodzonych przez pracownika, co wyjaśnię w dalszej części rozważań.

<sup>630</sup> Trafnie wskazał to SN w wyroku z 4.11.2010 r., II PK 112/10.

<sup>631</sup> M. Kaliński, *Szkoda na osobie...*, s. 168 – 169.

<sup>632</sup> Stanowisko, że dochodzenie roszczeń cywilnoprawnych jest uwarunkowane koniecznością skorzystania ze świadczeń w ramach ubezpieczenia społecznego zaprezentował: W. Władyka, *Zarzuty pracodawcy wobec roszczeń pracownika w procesie o odszkodowanie za szkodę spowodowaną wystąpieniem choroby zawodowej*, cz. I, MoPr 2005/6, Legalis oraz SN w wyroku z 14.01.2011 r., I PK 145/10, OSNP 2012/5-6, poz. 66.

<sup>633</sup> Trafnie akcentuje to T. Liszcz, *Odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy...*, cz. 2, s. 6.

pkt 4 k.p.), to z tej okoliczności nie można wywodzić wniosku o jedynie kontraktowym wymiarze tej powinności<sup>634</sup>. Skutki jej naruszenia rozciągają się bowiem na normy powszechnie obowiązujące skuteczne *erga omnes*. W przypadku powstania szkody wywołanej niezapewnieniem pracownikowi bezpiecznych i higienicznych warunków pracy zastosowanie znajdują przepisy obejmujące odpowiedzialność za tzw. szkodę na osobie. Nie bez znaczenia jest również okoliczność, że brak zapewnienia odpowiedniego przestrzegania przepisów BHP stanowi czyn zabroniony w rozumieniu art. 220 k.k.

Z przyczyn praktycznych dotyczących szczegółowych rozwiązań w zakresie naprawienia szkody, odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy za wypadek przy pracy przybiera najczęściej postać deliktu. Wynika to z oczywistego faktu, że wypadek przy pracy skutkuje powstaniem szkody na osobie, a przepisy ułatwiające poszkodowanym dochodzenie roszczeń z tytułu szkody na osobie zostały umieszczone wyłącznie w ramach odpowiedzialności odszkodowawczej za czyny niedozwolone.

W odniesieniu do reżimu deliktowego w rachubę wchodzi przede wszystkim odpowiedzialność pracodawcy na zasadzie ryzyka – art. 435 k.c.<sup>635</sup>. Pracodawca jest bowiem równocześnie prowadzącym przedsiębiorstwo wprawiane w ruch za pomocą sił przyrody, a jego odpowiedzialność kształtuje zasada ryzyka. Oznacza to, że obowiązany będzie do naprawienia każdej szkody pozostającej w adekwatnym związku przyczynowym z ruchem tego przedsiębiorstwa<sup>636</sup>. Ponadto na zasadzie ryzyka pracodawca może odpowiadać za zawinione czyny osób, o których mowa w art. 430 k.c. Wytaczając powództwo o naprawienie szkody na podstawie art. 430 k.c. dopuszczalne jest powołanie się na konstrukcję tzw. winy anonimowej<sup>637</sup>.

Oprócz wyżej wskazanych podstaw odpowiedzialności z tytułu czynów niedozwolonych pracodawca może odpowiadać również za czyn własny. Podstawę prawną będzie tutaj stanowić art. 415 k.c., zwłaszcza w tych stanach faktycznych, w których wypadek przy pracy stał się następstwem niezapewnienia przez pracodawcę bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Potencjalnie w rachubę wchodzi również odpowiedzialność za

---

<sup>634</sup> M. Barzycka – Banaszczyk, *Odpowiedzialność odszkodowawcza...*, s. 271; M. Gersdorf, *Odpowiedzialność...*, s. 9 i n.; M. Raczkowski, *Kilka uwag...*, s. 4 i n.; M. Raczkowski, *Zadośćuczynienie...*, s. 52.

<sup>635</sup> Zob. również M. Barzycka – Banaszczyk, *Odpowiedzialność odszkodowawcza...*, s. 273; W. Witoszko, *Odpowiedzialność pracodawcy w razie dochodzenia uzupełniających roszczeń cywilnoprawnych z tytułu wypadku przy pracy lub choroby zawodowej*, PiZS 2008/11, s. 24.

<sup>636</sup> Szerzej na temat odpowiedzialności na zasadzie ryzyka zob. część I rozdział II pkt 2.3.2.

<sup>637</sup> Zob. uwagi część I rozdział II pkt 2.3.1.

tw. winę w wyborze (art. 429 k.c.), lecz jak się wydaje, odpowiedzialność ta może powstać jedynie wyjątkowo. W przypadku bowiem art. 429 k.c. pracodawca łatwo uwolni się od obowiązku naprawienia szkody powołując się na przesłanki ekskulpacyjne, wykazując powierzenie czynności osobie, przedsiębiorstwu lub zakładowi trudniącym się w zakresie działalności zawodowej ich wykonywaniem.

Wyżej wskazane stanowisko dotyczące deliktowego charakteru odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy za wypadek przy pracy zdaje się również potwierdzać dominujące orzecznictwo Sądu Najwyższego. Wyraźnie bowiem różnicuje się długość terminu przedawnienia roszczeń o naprawienie szkody, w zależności od podstawy prawnej ich dochodzenia. Jeśli pracownik wytacza powództwo przeciwko pracodawcy, na podstawie norm Kodeksu cywilnego, wówczas termin przedawnienia roszczeń określa nie art. 291 k.p., lecz bezpośrednio stosowany art. 442<sup>1</sup> k.c.<sup>638</sup>. Oznacza to, że z perspektywy materialno – prawnej roszczenia o naprawienie szkody wynikającej z wypadku przy pracy nie spełniają kryterium roszczeń z zakresu prawa pracy w rozumieniu art. 291 k.p. Sąd Najwyższy na ogół uzasadnia to faktem, że źródłem indemnizacji szkody są w tym przypadku w całości i bezpośrednio stosowane normy Kodeksu cywilnego<sup>639</sup>.

### **3. Odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy z tytułu wypadku przy pracy i choroby zawodowej a zasada pełnego odszkodowania**

W omawianej sytuacji należy wyraźnie odróżnić przypadki, w których pracownik poszkodowany wypadkiem przy pracy lub chorobą zawodową dochodzi roszczeń na podstawie art. 6 ustawy wypadkowej od stanów faktycznych, w których źródłem roszczeń będą normy Kodeksu cywilnego. W tym względzie bowiem trzeba zauważyć, że właściwy organ ubezpieczeniowy (ZUS) nie ma obowiązku naprawienia szkody w pełnej wysokości. Wniosek ten wynika z kilku względów.

Po pierwsze, brakuje jednoznacznej podstawy prawnej wprost nakazującej ZUS naprawienie uszczerbku doznanego przez pracownika z tytułu wypadku przy pracy w granicach rzeczywiście doznanej szkody. Artykuł 7 ustawy wypadkowej nie odsyła bowiem w tym względzie do art. 361 k.c., lecz do innej ustawy szczególnej. Okoliczność ta oznacza, że przy wymiarze świadczeń właściwy organ ubezpieczeniowy posiada swobodę uznania i nie ma

---

<sup>638</sup> Por wyroki SN: z 1.03.2016 r., I PK 85/15, LEX nr 2021945; z 13.12.2018 r., I PK 176/17, OSNP 2019/7, poz. 82; z 17.09.2019 r., III PK 110/18, OSNP 2020/10, poz. 102 oraz z 12.01.2023 r., I PSKP 1/22, LEX nr 3459156.

<sup>639</sup> Tak wyroki SN: z 1.03.2016 r., I PK 85/15; z 13.12.2018 r., I PK 176/17; z 17.09.2019 r., III PK 110/18, oraz z 12.01.2023 r., I PSKP 1/22.

obowiązku stosowania cywilistycznych kryteriów dotyczących zasad ustalania wymiaru szkody.

Po drugie, ustawa wypadkowa nie przewiduje regulacji bazującej choćby na art. 36 u.u.o., czy też art. 805 §2 k.c., wprost nakazującej ubezpieczycielowi naprawienie szkody w granicach odpowiedzialności sprawcy szkody (art. 36 u.u.o.) bądź w granicach określonych umową (art. 805 §2 k.c.). Co więcej, ustawa wypadkowa nie zawiera normy kompetencyjnej, na podstawie której pracodawca z tytułu opłacania składek na ubezpieczenie społeczne (tzw. ubezpieczenia wypadkowego) zostałby w całości zwolniony z odpowiedzialności odszkodowawczej za wypadek przy pracy. ZUS nie przejmuje zatem, inaczej niż ubezpieczyciel na podstawie ubezpieczenia OC, tej odpowiedzialności od pracodawcy. Z tych przyczyn świadczenie uzyskane przez poszkodowanego na podstawie ustawy wypadkowej ma jedynie charakter świadczenia odszkodowawczego. Nie przesądza to oczywiście o maksymalnych granicach odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy.

Powyższa kwestia kształtuje się jednak inaczej, gdy pracownik dochodzi roszczeń o naprawienie szkody na podstawie norm Kodeksu cywilnego. W omawianej sytuacji bezsprzecznie przysługuje mu prawo do naprawienia szkody w pełnej wysokości. Uzyskane świadczenie na podstawie ustawy wypadkowej będzie podlegać, zgodnie z regułą wyrażoną w art. 361 §2 k.c., zaliczeniu na poczet odszkodowania uzyskanego w ramach roszczeń cywilnoprawnych<sup>640</sup>. Z przyczyn praktycznych podstawę prawną roszczeń będą tutaj stanowić normy statuujące odpowiedzialność za szkodę na osobie (art. 444 i art. 445 k.c.).

#### **4. Roszczenia odszkodowawcze przysługujące pracownikowi z tytułu wypadku przy pracy lub choroby zawodowej**

Przede wszystkim obowiązek naprawienia szkody może ulec zmniejszeniu na skutek zdarzeń, o których mowa w art. 362 k.c. Jeśli pracownik swym zachowaniem przyczynił się do powstania szkody, wówczas obowiązek jej naprawienia ulega stosownemu zmniejszeniu<sup>641</sup>. Dotyczy to zarówno odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy za wypadek przy pracy,

---

<sup>640</sup> Kwestie związane z uwzględnieniem wysokości świadczeń uzyskanych w ramach ubezpieczenia społecznego na poczet wysokości szkody zostaną omówione w pkt 4 niniejszego rozdziału.

<sup>641</sup> Na temat przyczynienia się poszkodowanego zob. część I rozdział I pkt 3.1.

jak i chorobę zawodową. Dopuszczalność stosowania art. 362 k.c. przy ocenie zakresu obowiązku naprawienia szkody przez pracodawcę potwierdza również orzecznictwo<sup>642</sup>.

Na zakres obowiązku naprawienia szkody rzutuje także powinność zaliczenia świadczenia uzyskanego przez poszkodowanego pracownika na podstawie ustawy wypadkowej na poczet odszkodowania zasądzanego na podstawie norm Kodeksu cywilnego. W tym miejscu konieczna wydaje się uwaga natury terminologicznej. Trafnie wskazuje M. Kaliński, że w judykaturze nie wywodzi się wprost obowiązku zachowania świadczenia, lecz wspomina się o konieczności „uwzględnienia” wysokości świadczeń uzyskanych z ubezpieczenia społecznego, co prowadzi do konstrukcji, której nie sposób zweryfikować pod kątem poprawności arytmetycznej<sup>643</sup>. Innymi słowy, sąd posiada znaczną dowolność w zakresie zaliczania świadczeń przysługujących w ramach ubezpieczenia społecznego na poczet obowiązku naprawienia szkody na podstawie norm Kodeksu cywilnego<sup>644</sup>. Dowolność ta może jednak prowadzić do naruszenia reguły naprawienia szkody w pełnej wysokości, a co za tym idzie narazić pracodawcę na niezgodne z konstytucyjną zasadą proporcjonalności obciążenie go obowiązkiem indemnizacji szkody. Z tych właśnie przyczyn za nietrafny należy uznać pogląd o niedopuszczalności zachowania świadczenia uzyskanego przez pracownika w ramach systemu ubezpieczeń społecznych, gdy dochodzone jest częściowe naprawienie szkody<sup>645</sup>.

Ze względu na rządzące prawem odszkodowań zasady, zachowanie świadczenia uzyskanego z innego tytułu prawnego jest konieczne w takim zakresie, w jakim pozostaje ono w związku z obowiązkiem naprawienia szkody z tytułu wypadku przy pracy. Zaliczenie świadczeń powinno zatem odbywać się według kolejności wskazanej przez M. Kalińskiego. Pierwsze kryterium musi obejmować funkcjonalny związek między korzyściami a uszczerbkami w tym znaczeniu, że określone korzyści uzyskane przez poszkodowanego można przedmiotowo lub funkcjonalnie przypisać do konkretnego rodzaju skutku<sup>646</sup>. Jeżeli pewnych kategorii świadczeń należnych poszkodowanemu na podstawie ustawy wypadkowej nie da się powiązać z określonymi skutkami zdarzenia szkodzącego (np. okresowych świadczeń

---

<sup>642</sup> Zob. przykładowo wyroki SN: z 5.06.2014 r., I PK 304/13 LEX nr 1738475; z 29.08.2017 r., I PK 244/16, LEX nr 2389576; z 19.02.2021 r., I USKP 15/21, OSNP 2022/1, poz. 8; z 11.03.2021 r., I PSKP 11/21, OSNP 2022/1, poz. 3; z 25.09.2024 r., III PSKP 16/24, LEX nr 3781364; z 2.10.2024 r., I PSKP 16/24, LEX nr 3768848.

<sup>643</sup> M. Kaliński, *Szkoda na osobie...*, s. 165 – 166.

<sup>644</sup> Niekiedy w judykaturze „zaliczenie” na poczet szkody odbywa się poprzez odwołanie się do nieostrych i nieprecyzyjnych kryteriów, jak choćby wykorzystanie świadczenia z ZUS na pokrycie kosztów leczenia. Por. wyrok SN z 22.06.2005 r., I PK 253/04, OSNP 2006/5 – 6, poz. 73.

<sup>645</sup> W. Witoszko, *Glosa do wyroku SN z 22.06.2005 r., I PK 253/04*, PiZS 2008/7, s. 41.

<sup>646</sup> M. Kaliński, *Szkoda na osobie...*, s. 170 – 171.

rentowych), wówczas kryterium pierwszeństwa zarachowania powinna stanowić wola stron, a w przypadku jej braku – kolejność czasowa powstania roszczeń<sup>647</sup>.

Zakres obowiązku naprawienia szkody doznanej przez pracownika z tytułu wypadku przy pracy obejmuje zarówno indemnizację szkody majątkowej, jak i szkody niemajątkowej. W przypadku uszczerbku typu majątkowego pracownik może żądać wyrównania rzeczywistej straty, jakiej doznał z powodu wypadku przy pracy oraz zwrotu utraconych korzyści. Podstawę prawną stanowi tutaj bezpośrednio art. 444 §2 k.c. W sytuacjach, w których wypadek przy pracy wywołał u pracownika rozstrój zdrowia i jest to uzasadnione okolicznościami konkretnej sprawy, pracownik może również żądać odpowiedniej renty na podstawie art. 444 §2 k.c., niezależnie od tego, czy uzyskał świadczenie na podstawie ustawy wypadkowej. Należy przy tym wyraźnie zaznaczyć, że roszczenie o rentę nie stanowi odrębnego świadczenia odszkodowawczego przysługującego poszkodowanemu, lecz jako takie, zostaje zasądzone jako ekwiwalent poniesionej straty, względnie utraconych korzyści. Przepisy dotyczące odpowiedzialności za szkodę na osobie mają jedynie na celu ułatwienie dochodzenia roszczeń w stosunku do reguł ogólnych. Stąd właśnie art. 444 §2 k.c. modyfikuje wyłącznie ogólną zasadę prawa deliktowego, podtrzymaną przez prawodawcę również w 363 k.c., zgodnie z którą odszkodowanie przysługuje z reguły jednorazowo – tj. w postaci skapitalizowanej.

Oprócz odszkodowania kompensującego uszczerbek z tytułu szkody na osobie, pracownik może żądać, zgodnie z art. 237<sup>1</sup> §2 k.p., odszkodowania za utratę lub uszkodzenie w związku z wypadkiem przedmiotów osobistego użytku oraz przedmiotów niezbędnych do wykonywania pracy, z wyjątkiem utraty lub uszkodzenia pojazdów samochodowych oraz wartości pieniężnych. Wymiar szkody ustala się na podstawie metody dyferencyjnej. Przy wysokości odszkodowania, podobnie jak w przypadku szkody na osobie, należy uwzględniać ewentualne przyczynienie się poszkodowanego do powstania lub zwiększenia szkody.

##### **5. Model odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika z tytułu wypadku przy pracy lub choroby zawodowej – uwagi *de lege lata***

Model odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika z tytułu wypadku przy pracy również nie został uregulowany w sposób całkowity i zupełny. Artykuł 237<sup>1</sup> §2 k.p. przyznaje pracownikowi uprawnienie do uzyskania odszkodowania za rzeczy osobistego użytku i rzeczy niezbędne do wykonywania pracy, które zostały uszkodzone w wypadku przy pracy. Pracownikowi przysługują świadczenia na podstawie ustawy

---

<sup>647</sup> M. Kaliński, *Szkoda na osobie...*, s. 171.

wypadkowej dochodzone w ramach gwarancyjno – repartycyjnego systemu ubezpieczeń społecznych. Obok systemu ubezpieczeń społecznych istnieje także odrębny system odpowiedzialności odszkodowawczej rekonstruowany na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego (art. 415 k.c. lub art. 435 k.c.). Obejmuje on roszczenia, które nie zostały dotychczas zaspokojone albo w ramach gwarancyjno – repartycyjnego systemu ubezpieczeń, albo na podstawie 237<sup>1</sup> §2 k.p. To zwielokrotnienie podstaw prawnych odpowiedzialności za szkodę wyrządzoną pracownikowi wypadkiem przy pracy generuje wiele problemów interpretacyjnych w praktyce, które warto przeanalizować wraz z omówieniem *de lege lata* propozycji umożliwiających ich rozwiązanie.

Przede wszystkim odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy za wypadek przy pracy w obowiązującym stanie prawnym opiera się na dwóch niezależnych od siebie modelach. Pierwszy z nich, tj. reżim gwarancyjno – repartycyjny, normują przepisy ustawy wypadkowej, a indemnizacja uszczerbku doznanego przez pracownika odbywa się w ramach systemu ubezpieczeń społecznych.

Drugi system, w ramach którego poszkodowany wypadkiem przy pracy może dochodzić roszczeń z tytułu wyrządzonej mu szkody musi zostać zrekonstruowany na podstawie norm Kodeksu cywilnego. Zdarzenia szkodzące spełniające kryteria wypadku przy pracy będą mieścić się zakresowo w podstawach odpowiedzialności deliktowej na zasadzie ryzyka (art. 435 k.c.). W stanach faktycznych, w których przyczyną powstania wypadku przy pracy było niezapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, odpowiedzialność odszkodowawcza może przybierać potencjalnie formę odpowiedzialności z tytułu czynów niedozwolonych (art. 415 k.c.) bądź z tytułu niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania (art. 471 k.c.). Za zbytne uproszczenie należy bowiem uznawać postulaty przedstawicieli doktryny lokujące w omawianej sytuacji odpowiedzialność pracodawcy wyłącznie w ramach reżimu kontraktowego<sup>648</sup>. Oprócz konsekwentnie bronionego przeze mnie poglądu, że wszystkie przypadki wyrządzenia szkody na osobie, a do takich właśnie należy wypadek przy pracy, podlegają ochronie normami skutecznymi *erga omnes*, warto również zwrócić uwagę na inny argument. Otóż niezapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy stanowi czyn zabroniony w rozumieniu art. 220 k.k. Tym samym niewątpliwie mamy tutaj do czynienia z obowiązkiem o charakterze powszechnym.

---

<sup>648</sup> Tak: M. Barzycka – Banaszczyk, *Odpowiedzialność odszkodowawcza...*, s. 271; M. Gersdorf, *Odpowiedzialność...*, s. 9 i n.; M. Raczkowski, *Kilka uwag...*, s. 4 i n.; M. Raczkowski, *Zadośćuczynienie...*, s. 52.

Z przyczyn czysto praktycznych pracownik dokonując wyboru reżimu, z którego nastąpi naprawienie szkody (art. 443 k.c.) niewątpliwie oprze swoje roszczenia na podstawie norm statuujących odpowiedzialność pracodawcy z tytułu czynu niedozwolonego. Wynika to z faktu, że korzystne przepisy obejmujące odpowiedzialność za szkodę na osobie zostały umiejscowione w części Kodeksu cywilnego poświęconej właśnie odpowiedzialności deliktowej.

Na podstawie art. 444 §2 i §3 k.c. pracownik, który doznał szkody na skutek wypadku przy pracy lub choroby zawodowej może żądać naprawienia szkody majątkowej i niemajątkowej. W przypadku uszczerbku typu majątkowego pracownik może domagać się wyrównania rzeczywistej straty, jakiej doznał z powodu wypadku przy pracy oraz zwrotu utraconych korzyści. Podstawę prawną stanowi tutaj bezpośrednio art. 444 §2 k.c. W sytuacjach, w których wypadek przy pracy wywołał u pracownika rozstrój zdrowia i jest to uzasadnione okolicznościami konkretnej sprawy, pracownik może również żądać odpowiedniej renty w trybie art. 444 §2 k.c., niezależnie od okoliczności, czy uzyskał świadczenie na podstawie ustawy wypadkowej.

Na zakres obowiązku naprawienia szkody rzutuje również obowiązek zaliczenia świadczenia uzyskanego przez poszkodowanego pracownika na podstawie ustawy wypadkowej na poczet odszkodowania zasądzanego na podstawie norm Kodeksu cywilnego. Pierwsze kryterium powinno obejmować funkcjonalny związek między korzyściami a uszczerbkami, jeżeli o ile określone korzyści uzyskane przez poszkodowanego można przedmiotowo lub funkcjonalnie przypisać do konkretnego rodzaju skutku<sup>649</sup>. Jeżeli natomiast pewnych kategorii świadczeń należnych poszkodowanemu na podstawie ustawy wypadkowej nie sposób powiązać z określonymi skutkami zdarzenia szkodzącego (np. okresowych świadczeń rentowych), wówczas kryterium pierwszeństwa zarachowania powinna stanowić wola stron, a w przypadku jej braku – kolejność czasowa powstania roszczeń<sup>650</sup>.

Samodzielność obu powyższych modeli odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy z tytułu wypadku przy pracy lub choroby zawodowej oraz konieczność zarachowania świadczenia uzyskanego przez pracownika w ramach systemu ubezpieczeń społecznych na poczet odszkodowania zasądzanego na podstawie norm Kodeksu cywilnego wiąże się z problemami natury praktycznej. Jeśli bowiem poszkodowany wytaczając

---

<sup>649</sup> M. Kaliński, *Szkoda na osobie...*, s. 170 – 171.

<sup>650</sup> M. Kaliński, *Szkoda na osobie...*, s. 171.

powództwo przeciwko pracodawcy nie skorzystał uprzednio ze świadczeń przysługujących z ustawy wypadkowej, powstaje problem, kto i w jakim trybie miałby dokonać wzajemnego „zaliczenia” świadczeń, skoro w obrocie nie istnieje ostateczna decyzja organu ubezpieczeniowego. Trafnie wskazuje M. Barzycka – Banaszczyk, że ZUS nie jest związany oceną faktyczną dokonaną w postępowaniu cywilnym<sup>651</sup>. Związanie następuje bowiem dopiero z chwilą wydania prawomocnego orzeczenia sądowego, zgodnie z art. 365 k.p.c., lecz jak się wydaje, nie mogłoby ono prowadzić do niemożności uwzględnienia przez organ ubezpieczeniowy roszczeń o wypłatę świadczeń należnych ubezpieczonemu z tytułu wypadku przy pracy. Artykuł 22 ustawy wypadkowej stanowi jedyną normę kompetencyjną uprawniającą organ ubezpieczenia społecznego do odmowy wypłaty świadczeń.

Niemniej jednak w orzecznictwie dopuszcza się niekiedy stosowanie *per analogiam* art. 177 §1 pkt 3 k.p.c. dotyczącego zawieszenia postępowania z uwagi na konieczność rozstrzygnięcia w postępowaniu administracyjnym kwestii wstępnej rzutującej na zasadność roszczeń podnoszonych w postępowaniu cywilnym<sup>652</sup>. Dopuszczenie stosowania norm proceduralnych dotyczących zawieszenia postępowania wyposażałoby sąd powszechny w możliwość wyznaczenia poszkodowanemu terminu na złożenie wniosku o wypłatę świadczeń z systemu ubezpieczeń społecznych, po upływie którego sam sąd zwróci się do ZUS (art. 177 §2 k.p.c.). Kwestia ta jest jednak niezwykle kontrowersyjna, ponieważ stosowanie art. 177 k.p.c. prowadzi *de facto* do uznania powództwa opartego na normach Kodeksu cywilnego za przedwczesne<sup>653</sup>. Jednakże na gruncie obowiązujących przepisów nie istnieje żadna inna podstawa dla sądu powszechnego, aniżeli wskazany powyżej art. 177 k.p.c., uprawniający sąd do zawieszenia postępowania z uwagi na możliwość następczego wystąpienia poszkodowanego z roszczeniem o zapłatę świadczeń przysługujących pracownikowi w trybie art. 6 ustawy wypadkowej. W analizowanej tu sytuacji poszkodowany istotnie wzbogaciłby się względem sprawcy szkody, ponieważ na podstawie właściwych norm Kodeksu cywilnego uzyskałby naprawienie szkody w pełnej wysokości oraz dodatkowo świadczenie w ramach ubezpieczenia społecznego. Tego rodzaju rozstrzygnięcie byłoby jednak trudno akceptowalne, biorąc pod uwagę aksjologię odpowiedzialności odszkodowawczej.

*De lege lata* skomplikowana jest kwestia przedawnienia roszczeń o naprawienie szkody z tytułu wypadku przy pracy, gdyż w tym aspekcie znajdują zastosowanie różne regulacje

---

<sup>651</sup> M. Barzycka – Banaszczyk, *Odpowiedzialność odszkodowawcza...*, s. 271.

<sup>652</sup> W tym kierunku wyrok SN z 9.07.2015 r., I PK 243/13, OSNP 2017/6, poz. 67.

<sup>653</sup> M. Kaliński, *Szkoda na osobie...*, s. 168.

prawne. Roszczenia wynikające z ustawy wypadkowej, co do zasady, nie podlegają przedawnieniu. Wyjątkiem na tym tle jest art. 6 ust. 3 ustawy wypadkowej dotyczący wypadku przy pracy osób duchownych opłacających składki i osób prowadzących pozarolniczą działalność oraz osób z nimi współpracujących, jeśli saldo zadłużenia względem organu ubezpieczeniowego przekracza 1% wysokości płacy minimalnej. W przypadku tej grupy osób roszczenia o świadczenia z ubezpieczenia społecznego w postaci zasiłku chorobowego, świadczenia rehabilitacyjnego, jednorazowego odszkodowania dla ubezpieczonego, który doznał stałego lub długotrwałego uszczerbku na zdrowiu oraz świadczeń na pokrycie kosztów leczenia stomatologicznego i szczepień ochronnych, wygasa, jeśli zadłużenie względem ZUS nie zostanie uregulowane w terminie 6 miesięcy od dnia wypadku lub dnia złożenia wniosku o przyznanie świadczeń z tytułu choroby zawodowej. Bezskuteczny upływ terminu uniemożliwia poszkodowanemu uzyskanie jakichkolwiek świadczeń na podstawie ustawy wypadkowej, ponieważ ma charakter materialno – prawny, niepodlegający przywróceniu<sup>654</sup>.

Na tym tle inaczej prezentuje się kwestia żądań dochodzonych na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego. Roszczenia te nie podlegają jednak przedawnieniu według zasad określonych w art. 291 k.p. Zgodnie z dominującym poglądem orzecznictwa roszczenia odszkodowawcze dochodzone na podstawie norm statuujących odpowiedzialność deliktową nie stanowią roszczeń w rozumieniu prawa pracy, ponieważ ich źródłem są wyłącznie zdarzenia w rozumieniu prawa cywilnego<sup>655</sup>. Oznacza to, że bieg terminu przedawnienia wyznacza art. 442<sup>1</sup> k.c. Konsekwencją stosowania reguł przedawnienia na podstawie powyższego przepisu jest wyznaczanie początku przedawnienia według reguł określonych przepisami Kodeksu cywilnego. Z tych przyczyn wszelkie okoliczności nie mieszczące się w zakresie art. 442<sup>1</sup> k.c. nie mogą stanowić podstawy do uwzględnienia ich wpływu na bieg terminu przedawnienia<sup>656</sup>.

---

<sup>654</sup> Zob. w tym względzie: A. Kurzych, *Przedawnienie prawa do świadczeń z tytułu wypadku przy prowadzeniu działalności pozarolniczej*, MoPrPr 2010/ 9, s. 465; W. Witoszko, *Ubezpieczenie społeczne osób prowadzących działalność gospodarczą – wypadek przy pracy – przedawnienie roszczenia o jednorazowe odszkodowanie z - tytułu wypadku przy pracy. Glosa wyroku Sądu Najwyższego z dnia 11.03. 2015 r., III UK 149/14, OSP 2016/ 7-8, s. 1034 oraz wyrok SN z 26.04.2022 r., III USKP 121/21, LEX nr 3814736.*

<sup>655</sup> Wyroki SN: z 1.03.2016 r., I PK 85/15; z 13.12.2018 r., I PK 176/17; z 17.09.2019 r., III PK 110/18, oraz z 12.01.2023 r., I PSKP 1/22.

<sup>656</sup> T. Nowakowski, *Początek biegu terminu...*, s. 110.

## **Rozdział IV. Pozostałe modele odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika**

### **Uwagi wprowadzające**

Omawiane w tej części rozprawy modele odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika nie poddają się jednolitej kwalifikacji prawnej, co obejmuje nie tylko sam reżim naprawienia szkody. Modele te dotyczą odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika z tytułu: ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków (art. 55 §1<sup>1</sup> k.p.), zakazu konkurencji (art. 101<sup>1</sup> k.p. i art. 101<sup>2</sup> k.p.), odwołania pracownika z urlopu wypoczynkowego (art. 167 k.p.), niewydania w terminie lub wydania niewłaściwego świadectwa pracy (art. 99 k.p.), szkody w mieniu pracownika pozostawionym w zakładzie pracy. Ponadto Kodeks pracy przewiduje jeszcze świadczenia określone przez ustawodawcę mianem „odszkodowania” w przypadku: upadłości lub likwidacji pracodawcy (art. 36<sup>1</sup> k.p.), wygaśnięcia umowy na skutek śmierci pracodawcy (art. 63<sup>2</sup> k.p.) oraz w sytuacji stwierdzonej niezdolności do pracy pracownika młodocianego (art. 201 k.p.). Przepisy te zostały rozproszone nie tylko po różnych jednostkach systematycznych Kodeksu pracy, ale także w ustawie szczególnej o ochronie sygnalistów<sup>657</sup>.

Ewentualna odpowiedzialność odszkodowawcza w ramach wskazanych wyżej modeli powstaje wyłącznie w przypadkach szczególnych, dla których nie sposób znaleźć wspólnego punktu odniesienia. Dlatego też ich niejednolitość często wiąże się zwłaszcza z określeniem wysokości szkody oraz rodzajów uszczerbków podlegających naprawieniu na podstawie art. 167 §2 k.p. oraz art. 99 k.p. W niektórych przypadkach uzasadnione wątpliwości budzi choćby podstawa prawna odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy za rzeczy pozostawione przez pracownika w zakładzie pracy. Kodeks pracy nie statuuje bowiem wprost obowiązku pracodawcy w postaci „ochrony mienia” należącego do pracowników.

### **1. Model odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika z tytułu zakazu konkurencji**

#### **1.1. Uwagi wprowadzające**

Kodeks pracy normą ogólną art. 101<sup>1</sup> k.p. statuuje obowiązek pracownika powstrzymania się od wszelkiej działalności konkurencyjnej względem pracodawcy. Wyróżnia się dwa zakazy konkurencji – zakaz konkurencji zawarty na okres trwania stosunku pracy (art.

---

<sup>657</sup> Ustawa z 14.06.2024 r. – o ochronie sygnalistów (tekst jedn. Dz.U. 2024, poz. 928); dalej „u.o.s.”.

101<sup>1</sup> k.p.) oraz zakaz konkurencji po ustaniu stosunku pracy (art. 101<sup>2</sup> k.p.)<sup>658</sup>. Przepisy kodeksowe normują wyłącznie wysokość odszkodowania dla zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy (art. 101<sup>2</sup> §3 k.p.). W przypadku zakazu konkurencji zawartego na okres trwania stosunku pracy decyzja co do jego odpłatności pozostaje w wyłącznej gestii stron umowy o pracę (najczęściej decyduje o tym w drodze uznania sam pracodawca)<sup>659</sup>. Wynika to z faktu, że pracownik zawsze ma podstawowy obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy (art. 100 §2 pkt 4 k.p.).<sup>660</sup>

Zakaz konkurencji określony normą art. 101<sup>1</sup> k.p. oraz art. 101<sup>2</sup> k.p. powstaje wyłącznie na mocy umowy stron<sup>661</sup>. Nie oznacza to równocześnie obowiązku zawarcia go w odrębnej umowie od umowy o pracę<sup>662</sup>. Może on bowiem przybierać postać dodatkowej klauzuli. Niemniej umowa o zakazie konkurencji dla swojej skuteczności wymaga formy pisemnej zastrzeżonej *ad solemnitatem* (art. 101<sup>3</sup> k.p.).

## **1.2. Wątpliwości dotyczące odszkodowawczego charakteru świadczeń przysługujących pracownikowi z tytułu zakazu konkurencji**

Umowa o zakazie konkurencji w trakcie trwania stosunku pracy jest autonomiczną umową z zakresu prawa pracy<sup>663</sup>. W odniesieniu do modelu odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika z tytułu powstrzymywania się pracownika od działalności konkurencyjnej, tak w trakcie trwania stosunku pracy, jak i po jego ustaniu, wątpliwości może budzić zakwalifikowanie świadczenia uzyskanego przez pracownika jako świadczenia odszkodowawczego. W przypadku umowy o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy, rekompensata dla pracownika ma charakter fakultatywny i nie wynika wprost z przepisów Kodeksu pracy (można tu mówić o rodzaju dodatkowego wynagrodzenia)<sup>664</sup>. Z kolei przy zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy ustawodawca w art. 101<sup>2</sup> §3 k.p. *expressis verbis* posługuje się pojęciem „odszkodowanie” za powstrzymywanie się przez byłego pracownika od działalności konkurencyjnej. Jest to jednak zabieg wprowadzający w

---

<sup>658</sup> M. Pełczyński, *Zakaz konkurencji – uwagi praktyczne*, PPH 2024/7, s. 42 i n.; K. Walczak [w:] *Prawo...*, s. 433 – 434.

<sup>659</sup> Por. K. Jaśkowski [w:] *Kodeks...*, 2021, s. 722; wyrok SN z 10.10.2002 r., I PKN 560/01, LEX nr 460184.

<sup>660</sup> Zob. przykładowo wyroki SN: z 18.06.2007 r., II PK 338/06, OSNP 2008/15-16, poz. 219; z 14.04.2009 r., III PK 60/08, OSNP 2010/23-24, poz. 287.

<sup>661</sup> Szerzej na ten temat zob. przykładowo: P. Prusinowski, *Nienazwane umowy zawierane przez strony stosunku pracy*, MoP 2011/20, s. 1125; R. Sadlik, *Ograniczenie swobody nawiązywania zatrudnienia wskutek umowy o zakazie konkurencji*, MoPrPr 2020/4, s. 31 – 32.

<sup>662</sup> Zob. J. Skoczyński, D. Dzienisiuk [w:] *Kodeks Pracy. Komentarz*, L. Florek red., Warszawa 2017, s. 656; M. Gersdorf, W. Ostaszewski [w:] *Kodeks...*, s. 771 – 772; K. Jaśkowski [w:] *Kodeks...*, 2021, s. 721

<sup>663</sup> M. Barzycka – Banaszczyk, *Odpowiedzialność odszkodowawcza...*, s. 317; P. Prusinowski, *Nienazwane umowy...*, s. 1125; wyrok SN z 10.10.2002 r., I PKN 560/01.

<sup>664</sup> wyrok SN z 10.10.2002 r., I PKN 560/01.

błąd, gdyż zasadniczo uzyskane świadczenie nie spełnia podstawowych kryteriów koniecznych do uznania go za świadczenie odszkodowawcze. Zasadniczo w omawianym aspekcie można przedstawić dwie alternatywne względem siebie koncepcje.

Według pierwszej z nich świadczenie z art. 101<sup>2</sup> §3 k.p. ma status wynagrodzenia (rekompensaty) za określone świadczenie wzajemne pracownika polegające na powstrzymaniu się po ustaniu stosunku pracy od podejmowania jakiejkolwiek działalności konkurencyjnej przez umówiony czas. W świetle tej interpretacji „odszkodowanie” to nie naprawia szkody, lecz stanowi zwykłe świadczenie ekwiwalentne<sup>665</sup>. Zgodnie bowiem z art. 353 §2 k.c. świadczenie może polegać na działaniu lub zaniechaniu. O ewentualnej odpowiedzialności odszkodowawczej można by mówić dopiero w sytuacjach objętych zakresem art. 101<sup>2</sup> §2 k.p., tj. gdy pracodawca nie wywiązałby się z obowiązku wypłaty świadczenia wzajemnego przysługującego pracownikowi na mocy umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy.

Z kolei według drugiego stanowiska świadczenie z art. 101<sup>2</sup> §3 k.p. ma charakter odszkodowawczy w tym znaczeniu, że kompensuje byłemu pracownikowi ewentualne utracone korzyści, jakie mógłby osiągnąć podejmując działalność konkurencyjną po ustaniu stosunku pracy względem swojego byłego pracodawcy. Wydaje się, że właśnie ten wariant interpretacyjny świadczenia z art. 101<sup>2</sup> §3 k.p. jest bliższy koncepcji prezentowanej powszechnie w orzecznictwie<sup>666</sup>. Niemniej jednak w mojej ocenie, biorąc pod uwagę argumenty dotyczące charakterystyki świadczeń odszkodowawczych oraz fakt, że każda odpowiedzialność odszkodowawcza powstaje wyłącznie na skutek zdarzenia szkodzącego, wszelkie świadczenia uzyskane przez pracownika na mocy umowy o zakazie konkurencji nie mają wymiaru odszkodowawczego<sup>667</sup>. Dotyczy to obu postaci umowy o zakazie konkurencji – zarówno tej zawartej na okres trwania stosunku pracy, jak i obowiązującej po jego ustaniu. Na tym tle inaczej należy jednak kwalifikować przypadki, w których pracodawca narusza obowiązek zapłaty ekwiwalentu za powstrzymanie się przez pracownika od działalności

---

<sup>665</sup> Tak: M. Lewandowicz – Machnikowska, *Glosa do wyroku SN z dnia 10.02.2005 r., II PK 204/04*, OSP 2006/3, LEX el.; W. Ostaszewski, *Odpowiedzialność uzupełniająca...*, s. 77 i n.

<sup>666</sup> Por. wyroki SN: z 14.06.2017 r., II PK 179/16, LEX 2383250; z 28.02.2019 r., I PK 257/17, OSNP 2019/11, poz. 129; z 14.03.2019 r., III PK 311/17, OSNP 2019/12, poz.141; z 4.07.2019 r., III PK 85/18, OSNP 2020/7, poz. 65; z 12.06.2024 r., II PSKP 52/22, LEX 3735931.

<sup>667</sup> Przeciwno odszkodowawczemu charakterowi również: M. Lewandowicz – Machnikowska, *Glosa...*, LEX el.; W. Ostaszewski, *Odpowiedzialność uzupełniająca...*, s. 77 i n.

konkurencyjnej. W omawianej sytuacji odpowiedzialność ta niewątpliwie kwalifikowałaby się jako przypadek odpowiedzialności odszkodowawczej.

### **1.3. Reżim naprawienia szkody**

Zakaz konkurencji określony przepisami prawa pracy, niezależnie od tego czy obejmowałby okres trwania stosunku pracy (art. 101<sup>1</sup> k.p.), czy okres po ustaniu stosunku pracy (art. 101<sup>2</sup> k.p.), ma swoje źródło w umowie stron. Dlatego też nie budzi wątpliwości teza, że będziemy tu mieć do czynienia z przypadkiem odpowiedzialności kontraktowej. Rzecz w tym, że odpowiedzialność odszkodowawcza w ścisłym tego słowa znaczeniu zachodziłaby jedynie w sytuacji niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania przez pracodawcę polegającego na zapłacie umówionego wynagrodzenia. Powyższe dotyczy obu postaci zakazu konkurencji. Prezentowanej tutaj interpretacji nie zmienia istotnie okoliczność, że art. 101<sup>2</sup> §3 k.p. normuje minimalną wysokość „odszkodowania” za powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej<sup>668</sup>. Określenie gwarantowanej wysokości świadczenia ma wyłącznie ten walor, że strony nie mogą umówić się, że wysokość odszkodowania z tytułu umowy o zakazie konkurencji po ustaniu umowy o pracę będzie niższa. Niemniej w dalszym ciągu podstawy do uzyskania przez pracownika należnego świadczenia należy poszukiwać w umowie zawartej między stronami.

### **1.4. Zakres obowiązku naprawienia szkody**

Odszkodowanie za powstrzymanie się przez byłego pracownika od działalności konkurencyjnej po ustaniu stosunku pracy w praktyce nie obejmuje kompensaty uszczerbku w pełnej wysokości. Wynika to z tego, że co do zasady ma ono swoje źródło w umowie zawartej między stronami. Nawet art. 101<sup>2</sup> §3 k.p. nie wprowadza po stronie pracodawcy obowiązku uwzględniania przy wysokości świadczenia reguł bazujących na art. 361 k.c. Ustawa normuje jedynie minimalną wysokość odszkodowania na poziomie 25% wynagrodzenia otrzymanego przez pracownika przed ustaniem stosunku pracy przez okres odpowiadający okresowi obowiązywania zakazu konkurencji. W przypadku, gdy wysokość odszkodowania zastrzeżonego w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy byłaby niższa od wysokości przewidzianej w art. 101<sup>2</sup> §3 k.p. lub umowa w ogóle nie odnosiłaby się do kwestii zapłaty odszkodowania w tym okresie, wówczas do ustalenia wymiaru odszkodowania stosuje

---

<sup>668</sup> Szerzej na ten temat por. P. Prusinowski, *Minimalne odszkodowanie przysługujące pracownikowi objętemu zakazem konkurencji po ustaniu stosunku pracy*, MoPrPr 2014/4, s. 175 i n.; R. Sadlik, *Odszkodowanie w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia na podstawie orzecznictwa SN*, MoPrPr 2005/12, s. 335.

się art. 56 k.c.<sup>669</sup>. Oznacza to, że wysokość odszkodowania wyznacza wówczas art. 101<sup>2</sup> §3 k.p. Pogląd ten jest co do zasady aprobowany w doktrynie prawa pracy<sup>670</sup>.

Wysokość odszkodowania może być dowolnie określana przez strony w przypadku umowy o zakazie konkurencji zawartej na czas trwania stosunku pracy<sup>671</sup>. Artykuł 101<sup>2</sup> §3 k.p. normuje bowiem jedynie minimalną wysokość świadczenia dla umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. W omawianej sytuacji strony mogą jedynie określić wysokość świadczenia w kwocie wyższej aniżeli gwarantowana art. 101<sup>2</sup> §3 k.p. W orzecznictwie podkreśla się, że podstawę do obliczenia wysokości świadczenia z tytułu umowy o zakazie konkurencji po ustaniu umowy o pracę stanowią otrzymane przez pracownika składniki wynagrodzenia za pracę w okresie równym okresowi obowiązywania zakazu podejmowania działalności konkurencyjnej<sup>672</sup>.

Odszkodowanie, o którym mowa art. 101<sup>2</sup> §3 k.p. może być płatne jednorazowo lub ratalnie. Jeżeli strony nie określiły terminu wypłaty odszkodowania płatnego w ratach, wówczas okresy te powinny być zgodne z terminami wypłaty wynagrodzenia, ponieważ rozwiązanie to odpowiada charakterowi zakazu konkurencji<sup>673</sup>.

Nie przekonuje mnie pogląd wyrażany niekiedy w orzecznictwie, że pomimo określenia świadczenia z art. 101<sup>2</sup> §3 k.p. mianem odszkodowania, kompensuje ono byłemu pracownikowi ograniczenia związane z wyłączeniem możliwości podjęcia działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy i jednocześnie, jako takie, nie ma cech świadczenia naprawiającego szkodę wyrządzoną czynem niedozwolonym bądź niewykonaniem lub nienależytym wykonaniem zobowiązania<sup>674</sup>. Prezentowane tutaj ujęcie pozostaje w oczywistej sprzeczności z przyjętym uprzednio założeniem o braku charakteru odszkodowawczego świadczenia z art. 101<sup>2</sup> §3 k.p. Albo bowiem uznajemy, że dane świadczenie ma charakter synallagmatyczny i wynika z umowy wzajemnej, a co za tym idzie jest odpowiednikiem świadczenia pracownika polegającego na powstrzymaniu się od działalności konkurencyjnej po ustaniu stosunku

---

<sup>669</sup> Uchwała SN z 13.12.2003 r., III PZP 16/03, OSNAPiUS 2004/7, poz. 116; wyrok SN z 23.05.2013 r., II PK 266/12, MoPrPr 2013/9, s. 482-484.

<sup>670</sup> W. Ostaszewski, M. Raczkowski [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, M. Gersdorf, K. Rączka, M. Raczkowski, W. Ostaszewski, A. Zwolińska, Warszawa 2024, s. 774; P. Prusinowski, *Minimalne odszkodowanie...*, s. 178 – 179; K. Stępnicka, *Charakter umowy o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia. Glosa do wyroku SN z 23.05.2013 r., II PK 266/12*, LEX el. Odmienny pogląd zakładający sankcję nieważności: M. Lewandowicz – Machnikowska, *Klauzula konkurencyjna w Kodeksie pracy*, Kraków 2004, s. 101; K. Roszewska, *Klauzula konkurencyjna w Kodeksie pracy po ustaniu stosunku pracy*, PiZS 1999/3, s. 26.

<sup>671</sup> W. Ostaszewski, M. Raczkowski [w:] *Kodeks...*, s. 774.

<sup>672</sup> Tak wyrok SN z 2.02.2012 r., II PK 130/11, OSNP 2013/1-2, poz. 6.

<sup>673</sup> Por. M. Barzycka – Banaszczyk, *Odpowiedzialność odszkodowawcza...*, s. 325 – 326.

<sup>674</sup> Por. wyrok SN z 18.07.2007 r., I PK 68/07, OSNAPiUS 2008/23-24, poz. 345.

pracy<sup>675</sup>, albo świadczenie to kompensuje konkretne uszczerbki i wtedy konsekwentnie przyjmujemy, że ma charakter odszkodowawczy w rozumieniu gwarancyjnym<sup>676</sup>.

Odszkodowanie z art. art. 101<sup>2</sup> §3 k.p. może podlegać miarkowaniu w sytuacji, gdy pracownik był zatrudniony krócej niż wynosi okres ustalony w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy<sup>677</sup>. W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjęto bowiem, że wysokość odszkodowania należnego pracownikowi za powstrzymanie się od prowadzenia działalności konkurencyjnej powinna w opisanym powyżej przypadku zostać odniesiona do okresu, na jaki zawarto zakaz konkurencji, a nie okresu faktycznego zatrudnienia<sup>678</sup>.

O odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika z tytułu umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy można mówić wyłącznie w przypadkach naruszenia przez pracodawcę obowiązku zapłaty umówionego świadczenia. Zgodnie z art. 101<sup>2</sup> §2 k.p. zakaz konkurencji ustaje zwłaszcza w przypadku niewywiązywania się pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania. Zdarzenie to mieści się w ramach reżimu niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania. Niemniej jednak konsekwencją naruszenia przez pracodawcę obowiązku zapłaty umówionego świadczenia jest, co do zasady, wygaśnięcie obowiązku świadczenia na rzecz pracodawcy – tj. powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej. Okoliczność wygaśnięcia zakazu konkurencji nie wpływa na prawo pracownika do otrzymania pozostałej części umówionego odszkodowania (wraz z należnymi odsetkami), gdyż umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy nadal obowiązuje. W omawianej sytuacji, mocą art. 101<sup>2</sup> §2 k.p., odszkodowanie zastrzeżone w umowie przybiera postać *penalty clause*, a zatem postanowienia sankcyjnego wynikającego z naruszenia zobowiązania, pełniącego dodatkowo funkcję odstrasżającą. Powyższe oznacza, że art. 101<sup>2</sup> §3 k.p. w sposób szczególny, względem art. 471 i n. k.c., normuje skutki niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania. Tym samym, jak się wydaje, uzupełniające stosowanie norm Kodeksu cywilnego w odniesieniu do niewykonania przez byłego pracodawcę obowiązku zapłaty umówionego odszkodowania na rzecz wierzyciela (byłego pracownika) może obejmować wyłącznie kwestie nieuregulowane w Kodeksie pracy. Artykuł 101<sup>2</sup> §3 k.p. reguluje więc w sposób szczególny prawo do odszkodowania (konstrukcja *penalty clause*) i

---

<sup>675</sup> M. Lewandowicz – Machnikowska, *Glosa...*, LEX el.; W. Ostaszewski, *Odpowiedzialność uzupełniająca...*, s. 77 i n.

<sup>676</sup> Podobnie wyroki SN : z 14.06.2017 r., II PK 179/16; z 28.02.2019 r., I PK 257/17; z 14.03.2019 r., III PK 311/17; z 4.07.2019 r., III PK 85/18; z 12.06.2024 r., II PSKP 52/22.

<sup>677</sup> M. Barzycka – Banaszczyk, *Odpowiedzialność odszkodowawcza...*, s. 324 – 326; K. Jaśkowski [w:] *Kodeks...*, 2021, s. 743.

<sup>678</sup> Wyrok SN z 8.01.2008 r., I PK 161/07, OSNP 2009/3-4, poz. 42.

skutki zwłoki dłużnika. Tym samym były pracownik nie może żądać dodatkowej rekompensaty związanej z niewykonaniem zobowiązania przez pracodawcę na podstawie art. 471 k.c. Uzupełniające stosowanie przepisów Kodeksu cywilnego może zatem w omawianej sytuacji dotyczyć wyłącznie prawa do zapłaty odsetek za opóźnienie (art. 481 k.c.).

### **1.5. Model odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika z tytułu zakazu konkurencji – uwagi *de lege lata***

Należy przychylić się do poglądu prezentowanego niekiedy w doktrynie prawa pracy, że świadczenie należne byłemu pracownikowi z tytułu powstrzymania się od działalności konkurencyjnej po ustaniu stosunku pracy nie jest *de facto* odszkodowaniem<sup>679</sup>. Posłużenie się zatem przez ustawodawcę w art. 101<sup>2</sup> §3 k.p. pojęciem „odszkodowanie” należy uznać za nieuprawnione. Brak precyzji prawodawcy w tym zakresie wprowadza zamieszanie, co do rzeczywistego charakteru świadczenia uzyskanego przez pracownika. W świetle tej interpretacji świadczenie uzyskane przez pracownika na mocy umowy o zakazie konkurencji (art. 101<sup>1</sup> k.p. i art. 101<sup>2</sup> k.p.) nie naprawia żadnej szkody, lecz stanowi zwykłe świadczenie ekwiwalentne wynikające z umowy wzajemnej zawartej między stronami<sup>680</sup>. Wynika to również faktu, że co do zasady świadczenie ma swoje źródło w umowie zawartej między pracownikiem i pracodawcą, a art. 101<sup>2</sup> §3 k.p. nie statuuje po stronie pracodawcy obowiązku uwzględniania przy wysokości świadczenia reguł bazujących na art. 361 k.c. bądź jakichkolwiek innych zasad związanych z ustaleniem wymiaru szkody. *De lege lata* zatem o ewentualnej odpowiedzialności odszkodowawczej można by mówić po pierwsze, dopiero w sytuacjach objętych zakresem art. 101<sup>2</sup> §2 k.p., tj. gdy były pracodawca nie wywiązałby się z obowiązku wypłaty świadczenia wzajemnego przysługującego byłemu pracownikowi na mocy umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. W omawianej powyżej sytuacji, mocą art. 101<sup>2</sup> §2 k.p., odszkodowanie zastrzeżone w umowie przybiera postać *penalty clause* – a zatem postanowienia sankcyjnego wynikającego z naruszenia zobowiązania, pełniącego dodatkowo funkcję odstrasżającą. Po drugie zaś, z reżimem niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania mielibyśmy do czynienia w przypadku braku wypłaty w terminie świadczenia zastrzeżonego w umowie o zakazie konkurencji w trakcie trwania stosunku pracy.

Roszczenia pracownika o zapłatę wynagrodzenia za powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej są roszczeniami z zakresu prawa pracy, niezależnie od tego, czy jego zapłata

---

<sup>679</sup> M. Lewandowicz – Machnikowska, *Glosa...*, LEX el.; W. Ostaszewski, *Odpowiedzialność uzupełniająca...*, s. 77 i n

<sup>680</sup> Tak: M. Lewandowicz – Machnikowska, *Glosa...*, LEX el.; W. Ostaszewski, *Odpowiedzialność uzupełniająca...*, s. 77 i n.

dotyczy zakazu konkurencji w trakcie trwania stosunku pracy, czy po jego ustaniu. Roszczenia te podlegają jednolitemu terminowi przedawnienia określone w art. 291 k.p., ponieważ źródłem ich powstania jest umowa zawierana przez strony stosunku pracy.

## **2. Model odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika z tytułu niewydania w terminie świadectwa pracy lub wydania niewłaściwego świadectwa pracy**

### **2.1. Uwagi wprowadzające**

Obowiązek wydania świadectwa pracy normuje szczegółowo art. 97 k.p. Zgodnie z jego brzmieniem pracodawca zobligowany jest do wydania świadectwa pracy w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy, jeśli w ciągu 7 dni od wygaśnięcia lub rozwiązania stosunku pracy nie zamierza nawiązywać z pracownikiem kolejnego stosunku pracy. Brak spełnienia obowiązku lub wydanie niewłaściwego świadectwa pracy rodzi odpowiedzialność odszkodowawczą na podstawie art. 99 k.p.<sup>681</sup> Na tle omawianych wcześniej modeli odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika, kwestia roszczeń odszkodowawczych z tytułu niewydania lub wydania niewłaściwego świadectwa pracy wyróżnia się o tyle, że została uregulowana w jednym przepisie. Niemniej jednak w praktyce stosowania prawa i tak powstają wątpliwości co do zakresu obowiązku naprawienia szkody w analizowanych przypadkach.

### **2.2. Reżim naprawienia szkody**

Kwestię sporną stanowi okoliczność, czy odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy za niewydanie w terminie świadectwa pracy lub wydanie niewłaściwego świadectwa pracy jest objęta reżimem odpowiedzialności kontraktowej, czy też deliktowej. Według pierwszego poglądu w omawianym przypadku odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy należy do sfery niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania (art. 471 k.c. w zw. z art. 300 k.p.)<sup>682</sup>. Z kolei drugie stanowisko zakłada, że odpowiedzialność odszkodowawcza przewidziana w art. 99 §1 k.p. ma charakter deliktowy, ponieważ niewydanie w terminie świadectwa pracy lub wydanie niewłaściwego świadectwa pracy narusza obowiązek

---

<sup>681</sup> Co do kwestii szczegółowych zob. w tej materii przykładowo T. Duraj, *Komentarz do rozporządzenia w sprawie świadectwa pracy* [w:] *Prawo zatrudnienia. Komentarz do rozporządzeń*, K. W. Baran red., Warszawa 2024 s. 111 i n.

<sup>682</sup> M. Gersdorf, A. Zwolińska [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, M. Gersdorf, K. Rączka, M. Raczkowski, W. Ostaszewski, A. Zwolińska, Warszawa 2024, s. 751. Podobnie SN w wyroku z 13.10.2004 r., II PK 36/04, OSNP 2005/8, poz. 106 oraz M. Barzycka – Banaszczyk, *Odpowiedzialność odszkodowawcza...*, s. 232.

powszechny w rozumieniu art. 415 k.c.<sup>683</sup>. Wynika to z faktu, że naruszenie obowiązku wydania świadectwa pracy stanowi wykroczenie przeciwko prawom pracownika, a co za tym idzie jest sankcjonowane przepisami *iuris cogentis*<sup>684</sup>.

Trzeci pogląd zakłada, że odpowiedzialność odszkodowawcza przewidziana w art. 99 k.p. została uregulowana w sposób jednoznaczny i zupełny w Kodeksie pracy, co uniemożliwia stosowanie – poprzez art. 300 k.p. – norm Kodeksu cywilnego, które statuują dualistyczny reżim odpowiedzialności odszkodowawczej<sup>685</sup>. Przyjęcie analizowanego tutaj stanowiska za właściwe oznacza, że na gruncie art. 99 k.p. powstaje reżim monistyczny odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika, ponieważ jedynym źródłem roszczeń pozostają przepisy Kodeksu pracy. Pogląd ten i konsekwencje z niego wynikające należy w całości zaakceptować, za czym przemawiają kwestie natury funkcjonalnej i systemowej.

Nawet przy rekonstruowaniu dualistycznego reżimu odpowiedzialności odszkodowawczej poprzez art. 300 k.p. i odpowiednie stosowanie przepisów Kodeksu cywilnego, kwalifikowanie niewydania w terminie lub wydania niewłaściwego świadectwa pracy wyłącznie jako postaci deliktu bądź przypadków niewykonania bądź nienależytego wykonania zobowiązania jest błędne. Choć M. Barzycka – Banaszczyk zwraca uwagę, że zdarzenia ujęte w art. 99 k.p. mogłyby być potencjalnie kwalifikowane jako przypadek objęty hipotezą art. 443 k.c., to nie wyciąga z tej okoliczności prawidłowych wniosków. Nie jest bowiem tak, co sugeruje Autorka, że o reżimie odpowiedzialności odszkodowawczej decyduje źródło szkody doznanej przez pracownika, czyli w omawianym przypadku stosunek pracy<sup>686</sup>. Rozstrzyga bowiem o tym charakter naruszonego obowiązku. Innymi słowy, jeśli pracodawca narusza obowiązek powszechny bądź deontologiczne normy postępowania, wówczas niezależnie od tego, czy strony łączy stosunek zobowiązaniowy, odpowiedzialność odszkodowawcza może opierać się na normach deliktowych. Jedynie w systemie francuskiego prawa cywilnego zachodzi przypadek wyłączenia odpowiedzialności deliktowej z uwagi na łączący strony stosunek zobowiązaniowy, co uzasadnia się zasadą swobody umów<sup>687</sup>. Tymczasem koncepcja ta nie została recypowana do polskiego porządku prawnego. Ani Kodeks

---

<sup>683</sup> D. Dörre – Kolasa [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, A. Sobczyk red., Warszawa 2023, s. 570 i n. oraz. T. Nałęcz [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, W. Muszalski, K. Walczak red., Warszawa 2024, s. 373. W tym kierunku również wyrok SN z 6.10.1998 r., I PKN 376/98, OSNP 1999/22, poz. 715.

<sup>684</sup> D. Dörre – Kolasa [w:] *Kodeks...*, s. 570 i n. oraz. T. Nałęcz [w:] *Kodeks...*, 2024, s. 373.

<sup>685</sup> W tym kierunku M. Latos – Miłkowska [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, L. Florek red., Warszawa 2017, s. 650 – 651.

<sup>686</sup> M. Barzycka – Banaszczyk, *Odpowiedzialność odszkodowawcza...*, s. 232.

<sup>687</sup> Zob. uwagi część I rozdział II pkt 4.2.

cywilny w art. 443 k.c., ani tym bardziej Kodeks pracy nie wyłączają zbiegu roszczeń. Co więcej, w Kodeksie pracy ustawodawca w ogóle poprzez normę ogólną nie odniósł się do kwestii zbiegu roszczeń, co oznacza, że problem ten należy rozstrzygać na płaszczyźnie poszczególnych norm ustawy statuujących odpowiedzialność odszkodowawczą (niem. *Anspruchkonkurrentz*)<sup>688</sup>.

Drugi argument uzasadniający monistyczny model odpowiedzialności pracodawcy za niewydanie w terminie lub wydanie niewłaściwego świadectwa pracy stanowi okoliczność, że roszczenia pracownika o naprawienie szkody z art. 99 k.p. przedawniają się według jednolitych zasad określonych w art. 291 k.p.<sup>689</sup>. Tym samym niezależnie od reżimu – kontraktowego, czy deliktowego – szkoda podlega identycznym regułom dotyczącym początku, długości i biegu terminu przedawnienia.

### **2.3. Odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy wobec pracownika z tytułu niewydania w terminie świadectwa pracy lub wydania niewłaściwego świadectwa pracy a zasada pełnego odszkodowania**

Zgodnie z art. 99 §2 k.p. odszkodowanie należne pracownikowi z tytułu niewydania w terminie świadectwa pracy lub wydania niewłaściwego świadectwa pracy obejmuje wyłącznie czas pozostawania bez pracy z tego powodu, nie dłuższy jednak niż 6 tygodni. Powyższe oznacza zatem, że ustawa ogranicza odpowiedzialność pracodawcy wyłącznie do jednej postaci szkody – utraconych korzyści rozumianych jako wynagrodzenie, które otrzymałby pracownik, gdyby podjął zatrudnienie<sup>690</sup>. Podstawą ustalenia jego wysokości jest wartość ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy<sup>691</sup>. Kwota odszkodowania z art. 99 §2 k.p. jest także przez ustawodawcę limitowana, ponieważ przysługuje ono za okres nie dłuższy niż 6 tygodni.

Kwestię sporną może stanowić dopuszczalność uzupełniających roszczeń pracownika opartych na przepisach Kodeksu cywilnego zmierzających do uzyskania kompensaty szkody w pełnej wysokości. Wykładnię, zgodnie z którą poszkodowany niewydaniem w terminie świadectwa pracy lub wydaniem niewłaściwego świadectwa pracy może żądać naprawienia

---

<sup>688</sup> A.M. Świątkowski trafnie zatem wskazuje, że Kodeks pracy dopuszcza „kumulatywny” zbieg roszczeń w przypadkach uregulowanych w ustawie, a wyjątkiem jest częściowa kumulacja roszczeń o świadczenia wypłacane w ramach ubezpieczenia społecznego. Zob. A. M. Świątkowski, *Zbieg pracowniczych roszczeń...*, s. 7.

<sup>689</sup> Tak wyrok SN z 5.07.2011 r., I PK 198/10, LEX nr 950720.

<sup>690</sup> M. Gersdorf, A. Zwolińska [w:] *Kodeks...*, s. 651; J. Iwulski [w:] *Kodeks...*, 2013, s. 578; E. Maniewska [w:] *Kodeks...*, 2021, s. 708; T. Nałęcz [w:] *Kodeks...*, 2024, s. 373.

<sup>691</sup> M. Gersdorf, A. Zwolińska [w:] *Kodeks...*, s. 651; E. Maniewska [w:] *Kodeks...*, 2021, s. 708.

szkody innej niż przewidziana w art. 99 §2 k.p., podtrzymuje konsekwentnie Sąd Najwyższy<sup>692</sup>. Do powyższej interpretacji przychyła się także dominujący nurt nauki prawa pracy<sup>693</sup>, choć niekiedy doktryna prezentuje również odmienne poglądy<sup>694</sup>. Niedopuszczalność uzupełniającego stosowania przepisów Kodeksu cywilnego i przyjęcia odpowiedzialności pracodawcy w granicach wyrządzonej szkody na ogół uzasadnia się brakiem podstawy prawnej w Kodeksie pracy oraz faktem, że art. 99 §2 k.p. w sposób jednoznaczny i wyczerpujący określa granice odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy<sup>695</sup>.

Jak się jednak wydaje, bardziej przekonujący jest pogląd dopuszczający uzupełniające stosowanie norm Kodeksu cywilnego. Zatem także na gruncie modelu odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy z tytułu niewydania w terminie lub wydania niewłaściwego świadectwa pracy mamy do czynienia z odpowiedzialnością w granicach rzeczywiście doznanej szkody. Trafnie wskazuje W. Ostaszewski, że odpowiedzialność uregulowana w art. 99 k.p. odnosi się do kompensaty szczególnej postaci szkody na zasadach tam zawartych<sup>696</sup>. Oznacza to, że w pozostałym zakresie kwestia odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika nie została uregulowana przepisami Kodeksu pracy, co uzasadnia posiłkowe stosowanie norm Kodeksu cywilnego<sup>697</sup>.

Dodać również należy, że za dopuszczalnością rozszerzenia odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy na przypadki inne niż unormowane zakresem art. 99 k.p. przemawiają kwestie systemowe i funkcjonalne. Otóż, zgodnie z art. 361 § 2 k.c. regułą jest indemnizacja szkody w pełnej wysokości, chyba że przepis szczególny stanowi inaczej. Z perspektywy systemowej *lex specialis* mogą wyłączać roszczenie odszkodowawcze w odniesieniu do konkretnego rodzaju uszczerbku, jeśli wysokość szkody nie osiągnie poziomu wskazanego w ustawie (np. art. 449<sup>7</sup> §2 k.c.) lub, co częstsze, ograniczają obowiązek kompensaty do określonych postaci szkody (np. wyłącznie do straty – np. art. 841 k.c., art. 846

---

<sup>692</sup> Tak wyroki SN: z 13.10.2004 r., II 36/04 oraz z 27.02.2007 r., II PK 208/06, OSNP 2008/7 – 8, poz. 99; z 25.05.2010 r., I PK 190/09, OSNP 2011/21-22, poz. 273 oraz postanowienie SN z 14.11.2019 r., III PZ 18/19, LEX nr 3584259.

<sup>693</sup> M. Barzycka – Banaszczyk, *Odpowiedzialność odszkodowawcza...*, s. 232; D. Dörre – Kolasa [w:] *Kodeks...*, s. 570; M. Gersdorf, A. Zwolińska [w:] *Kodeks...*, s. 751; T. Liszcz, *Odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy...*, cz. 2, s. 12; E. Maniewska [w:] *Kodeks...*, 2021, s. 708; W. Ostaszewski, *Odpowiedzialność uzupełniająca...* s.187; M. Tomaszewska, *Roszczenia z tytułu wydania niewłaściwego świadectwa pracy*, GSP 2005/4, s. 133.

<sup>694</sup> A. Latos – Miłkowska [w:] *Kodeks...*, s. 651; R. Sadlik, *Odszkodowanie za niewydanie lub wydanie wadliwego świadectwa pracy*, MoPrPr 2012/3, s. 20.

<sup>695</sup> A. Latos – Miłkowska [w:] *Kodeks...*, s. 651; R. Sadlik, *Odszkodowanie za niewydanie...*, s. 20.

<sup>696</sup> W. Ostaszewski, *Odpowiedzialność uzupełniająca...*, s. 187.

<sup>697</sup> W. Ostaszewski, *Odpowiedzialność uzupełniająca...*, s. 187.

§1 k.c., art. 849 k.c.). Tymczasem art. 99 §2 k.p. swym zakresem obejmuje wyłącznie jedną, szczególną postać *lucrum cessans* - wynagrodzenie, które otrzymałby pracownik, gdyby podjął zatrudnienie<sup>698</sup>, ograniczając dopuszczalną jego wysokość. W żaden jednak sposób cytowany przepis nie odnosi się do kwestii indemnizacji pozostałych utraconych korzyści, jakie pracownik mógłby uzyskać, gdyby szkody nie wyrządzono. Z tych przyczyn nie sposób uznać, że w pozostałym zakresie art. 99 k.p. stanowi *lex specialis* w rozumieniu art. 361 §2 k.c., a co za tym idzie nie wyłącza ogólnej reguły odpowiedzialności odszkodowawczej w postaci kompensaty doznanego uszczerbku w granicach rzeczywiście doznanej szkody.

#### **2.4. Roszczenia odszkodowawcze przysługujące pracownikowi z tytułu niewydania lub wydania niewłaściwego świadectwa pracy**

Po pierwsze, obowiązek naprawienia szkody doznanej przez pracownika obejmuje, zgodnie z art. 99 §2 k.p. wynagrodzenie, które otrzymałby pracownik, gdyby podjął zatrudnienie<sup>699</sup>. W pozostałym zakresie, a więc rzeczywista strata oraz inne formy utraconych korzyści, należy uzupełniająco zastosować regulację z art. 361 §1 k.c. Norma ta jest bowiem stosowana jednolicie, niezależnie od tego, czy właściwym reżimem odpowiedzialności odszkodowawczej są przepisy o ochronie deliktowej, czy kontraktowej, ponieważ została umieszczona w przepisach ogólnych prawa zobowiązań. Zarówno rzeczywista strata, jak i inne postacie utraconych korzyści muszą zostać obliczone według metody różnicowej, zgodnie z regułami wykładni art. 361 k.c.<sup>700</sup>. Jedną z postaci szkód podlegających tutaj naprawieniu mogą być utracone korzyści związane z nieuzyskaniem przez pracownika zasiłku przedemerytalnego, jeśli szkoda ta stanowi normalne następstwo braku poświadczenia okresu zatrudnienia<sup>701</sup>.

Nieco bardziej skomplikowana jest kwestia naprawienia szkody niemajątkowej w związku z niewydaniem w terminie lub wydaniem nieprawidłowego świadectwa pracy. Przede wszystkim indemnizacja krzywdy nastąpić może wyłącznie w modelu deliktowym, względnie w monistycznym, gdzie normy dotyczące odpowiedzialności z tytułu czynów niedozwolonych oraz normy statuujące odpowiedzialność kontraktową stosuje się jednolicie. Niezależnie od wątpliwości natury dogmatycznej, ewentualne naprawienie szkody niemajątkowej należy raczej uznać za wyjątek. W. Ostaszewski zasadnie wskazuje, że nie jest możliwe wyrządzenie

---

<sup>698</sup> M. Gersdorf, A. Zwolińska [w:] *Kodeks...*, s. 651; J. Iwulski [w:] *Kodeks...*, 2013, s. 578; E. Maniewska [w:] *Kodeks...*, 2021, s. 708; T. Nałęcz [w:] *Kodeks...*, 2024, s. 373.

<sup>699</sup> M. Gersdorf, A. Zwolińska [w:] *Kodeks...*, s. 651; J. Iwulski [w:] *Kodeks...*, 2013, s. 578; E. Maniewska [w:] *Kodeks...*, 2021, s. 708; T. Nałęcz [w:] *Kodeks...*, 2024, s. 373.

<sup>700</sup> Zob. uwagi część I rozdział I pkt 3.1.

<sup>701</sup> Wyrok SN z 27.02.2007 r., II PK 208/06.

tego rodzaju szkody w następstwie wydania niewłaściwego świadectwa pracy, a zatem przypadki wyrządzenia krzywdy mogą obejmować jedynie sytuacje oczywistego naruszenia dóbr osobistych, np. poprzez wskazanie nieprawdziwej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę<sup>702</sup>. Także w orzecznictwie Sądu Najwyższego wyrażono pogląd, zgodnie z którym wadliwość świadectwa pracy nie stanowi deliktu w rozumieniu art. 415 k.c.<sup>703</sup>.

Zakres obowiązku naprawienia szkody doznanej przez pracownika z powodu niewydania w terminie lub wydania niewłaściwego świadectwa pracy może ulec zmniejszeniu, jeśli poszkodowany przyczynił się do wyrządzonej szkody. Stosowanie *per analogiam* art. 362 k.c. dopuszcza zarówno orzecznictwo, jak i doktryna<sup>704</sup>.

## **2.5. Model odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy z tytułu niewydania w terminie lub wydania niewłaściwego świadectwa pracy – uwagi *de lege lata***

Rozproszenie podstaw odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika widoczne jest również na gruncie roszczeń o naprawienie szkody spowodowanej niewydaniem lub wydaniem niewłaściwego świadectwa pracy. Dzieje się tak, pomimo że ustawodawca kwestie roszczeń odszkodowawczych unormował w jednym przepisie Kodeksu pracy. Zasadniczo art. 99 §2 k.p. normuje odszkodowanie limitowane kwotowo i wprost nie ogranicza zakresu potencjalnych roszczeń wyłącznie do wysokości odszkodowania ryczałtowego. Okoliczność ta skłoniła judykaturę do poszukiwania podstaw umożliwiających zrekonstruowanie modelu odpowiedzialności, w ramach którego pracownik poszkodowany niewydaniem świadectwa pracy w terminie lub wydaniem niewłaściwego świadectwa pracy mógłby żądać naprawienia szkody w pełnej wysokości. Oczywiście ten kierunek interpretacji wiąże się z problemami praktycznymi dotyczącymi ustalenia reżimu, w ramach którego szkoda miałaby zostać naprawiona oraz określenia zakresu ewentualnych szkód podlegających indemnizacji.

Odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy na podstawie art. 99 k.p., jeśli posługujemy się dualistycznym modelem tej odpowiedzialności, nie mieści się wyłącznie w

---

<sup>702</sup> W. Ostaszewski, *Odpowiedzialność uzupełniająca...*, s. 185.

<sup>703</sup> Wyrok SN z 6.10.1998 r., I PKN 376/98.

<sup>704</sup> M. Barzycka – Banaszczyk, *Odpowiedzialność odszkodowawcza...*, s. 234 oraz wyroki SN: z 5.05.2011 r., I PK 125/10, LEX nr 852521 oraz z 5.07.2011 r., I PK 198/10, LEX nr 950720.

ramach modelu deliktowego<sup>705</sup> lub jedynie kontraktowego<sup>706</sup>. W omawianym przypadku mamy wówczas do czynienia ze zbiegiem roszczeń, zaś poszkodowanemu przysługuje prawo wyboru reżimu korzystniejszego (art. 443 k.c.). Niemniej jednak ze względów praktycznych próba rekonstrukcji dualistycznego modelu tej odpowiedzialności nie wydaje się mieć dostatecznego uzasadnienia. Nie ulega bowiem wątpliwości, że roszczenia określone w art. 99 k.p. przedawniają się zgodnie z art. 291 k.p. Oznacza to, że niezależnie od dokonanego wyboru, przedawnienie zostanie ukształtowane jednolicie. Dodatkowo trzeba mieć również wzgląd na okoliczność związaną z zakresem naprawienia szkody. Niezależnie od modelu – deliktowy, czy kontraktowy, szkoda doznana przez pracownika w związku z niewydaniem w terminie lub wydaniem niewłaściwego świadectwa pracy podlega indemnizacji w pełnej wysokości. Ewentualne zaś roszczenia uzupełniające nie przedawniają się według reguł określonych w art. 442<sup>1</sup> k.c. (dla odpowiedzialności deliktowej) oraz art. 117 k.c. w zw. z art. 120 k.c. (dla odpowiedzialności kontraktowej). Przedawnienie roszczeń zmierzających do naprawienia szkody w pełnej wysokości także podlega reżimowi opisanemu w art. 291 k.p.<sup>707</sup>. W ocenie Sądu Najwyższego stosowanie cytowanego przepisu nawet do roszczeń, których źródło stanowi art. 471 k.c. wynika z systemowego uregulowania zasad przedawnienia w Kodeksie pracy, stąd w tym zakresie nie sposób sięgać poprzez art. 300 k.p. do innych reguł przedawnienia, przewidzianych choćby w Kodeksie cywilnym<sup>708</sup>. Z tych względów w mojej ocenie *de lege lata* trafniejsze jest rekonstruowanie modelu monistycznego, skoro normy Kodeksu cywilnego statuuje określone reżimy odpowiedzialności odszkodowawczej i zasady tych reżimów stosuje się jednolicie, w sposób oczywiście niezgodny z regułami rządzącymi modelem dualistycznym.

Obowiązek naprawienia szkody doznanej przez pracownika w związku z niewydaniem w terminie lub wydaniem niewłaściwego świadectwa pracy obejmuje, zgodnie z art. 99 §2 k.p., wynagrodzenie, które otrzymałby pracownik, gdyby podjął zatrudnienie. W pozostałym zakresie, a więc co do rzeczywistej straty oraz innych form utraconych korzyści, należy *de lege lata* uzupełniająco stosować przepisy art. 361 §1 k.c. Zasadniczo zakres naprawienia szkody ogranicza się do szkody majątkowej, a naprawienie krzywdy może następować jedynie w

---

<sup>705</sup> D. Dörre – Kolasa [w:] *Kodeks...*, s. 570 i n. oraz. T. Nałęcz [w:] *Kodeks...*, 2024, s. 373 oraz wyrok SN z 6.10.1998 r., I PKN 376/98.

<sup>706</sup> M. Gersdorf, A. Zwolińska [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, M. Gersdorf, K. Rączka, M. Raczkowski, W. Ostaszewski, A. Zwolińska, Warszawa 2024, s. 751. Podobnie SN w wyroku z 13.10.2004 r., II PK 36/04, OSNP 2005/8, poz. 106 oraz M. Barzycka – Banaszczyk, *Odpowiedzialność odszkodowawcza...*, s. 232.

<sup>707</sup> Uchwała SN(7) z 19.01.2011 r., I PZP 5/10, OSNP 2011/15-16, poz. 199.

<sup>708</sup> Uchwała SN(7) z 19.01.2011 r., I PZP 5/10.

przypadkach, gdy doszło równocześnie do naruszenia dóbr osobistych pracownika<sup>709</sup>. Niemniej jednak z przyczyn systemowych wydaje się, że ewentualne naruszenie dóbr osobistych w związku z niewydaniem lub wydaniem niewłaściwego świadectwa pracy będzie należeć do rzadkości<sup>710</sup>. Z uwagi na zakres odpowiedzialności odszkodowawczej oraz fakt naruszenia przez pracodawcę również art. 11<sup>1</sup> k.p., należałoby raczej dojść do wniosku, że przypadki te stanowią przykład przyczynowości kumulatywnej – tj. wyrządzenia kilku szkód jednym zdarzeniem szkodzącym. Nie byłyby to więc roszczenia uzupełniające w ścisłym tego słowa znaczeniu. Poczyniona w tym miejscu uwaga ma raczej wymiar porządkujący, gdyż nie wiąże się z nią żadna dalej idąca konsekwencja na gruncie praktyki stosowania prawa.

*De lege lata*, obowiązek naprawienia szkody doznanej przez pracownika w związku z niewydaniem w terminie lub wydaniem nieprawidłowego świadectwa pracy może ulec stosownemu zmniejszeniu. W tym celu *per analogiam* stosuje się art. 362 k.c.<sup>711</sup>.

### **3. Model odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika z tytułu odwołanego urlopu wypoczynkowego**

#### **3.1. Uwagi wprowadzające**

Artykuł 167 §1 k.p. dopuszcza odwołanie pracownika z urlopu wypoczynkowego przed terminem jego zakończenia wyłącznie, gdy jego obecności w zakładzie pracy wymagają okoliczności nieprzewidziane w chwili rozpoczęcia urlopu. Jeśli pracodawca odwoła pracownika z tego urlopu, wówczas zobowiązany jest do pokrycia kosztów poniesionych przez pracownika z tego tytułu<sup>712</sup>.

#### **3.2. Reżim naprawienia szkody**

Kontrowersyjną kwestię stanowi określenie reżimu, na podstawie którego pracodawca ponosi odpowiedzialność odszkodowawczą z tytułu odwołanego urlopu wypoczynkowego na podstawie art. 167 §2 k.p. W literaturze na ogół poprzestaje się na stwierdzeniu, skądinąd trafnym, że odpowiedzialność odszkodowawcza uregulowana w cytowanym przepisie obejmuje wyłącznie przypadki zgodnego z prawem odwołania pracownika z urlopu

---

<sup>709</sup> Tak W. Ostaszewski, *Odpowiedzialność uzupełniająca...*, s. 185 oraz wyrok SN z 6.10.1998 r., I PKN 376/98.

<sup>710</sup> Przykładowo brak wydania w terminie świadectwa pracy mógłby wynikać z jakiś osobistych niechęci personalnych w stosunku do pracownika. Na tle praktyki będą to jednak przypadki skrajnie rzadkie.

<sup>711</sup> M. Barzycka – Banaszczyk, *Odpowiedzialność odszkodowawcza...*, s. 234 oraz wyroki SN: z 5.05.2011 r., I PK 125/10 oraz z 5.07.2011 r., I PK 198/10.

<sup>712</sup> K. Jaśkowski [w:] *Kodeks...*, 2021, s. 930; Ł. Pisarczyk [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, L. Florek red., Warszawa 2017, s. 1006. K. Rączka [w:] *Kodeks...*, 2024, s. 1030.

wypoczynkowego<sup>713</sup>. W pozostałych stanach faktycznych, w których pracodawca odwoła pracownika z urlopu naruszając normy Kodeksu pracy, odpowiedzialność odszkodowawcza opiera się na zasadach ogólnych<sup>714</sup>.

W świetle powyższych argumentów należy wyodrębnić dwa modele odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika w zależności od tego, czy odwołanie z urlopu wypoczynkowego nastąpiło z naruszeniem norm Kodeksu pracy, czy też było zgodne z przepisami prawa. W przypadkach objętych zakresem art. 167 k.p. odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy, w mojej ocenie, ma charakter gwarancyjny. Nie mieści się zatem w klasycznie rozumianym dualistycznym podziale odpowiedzialności odszkodowawczej. Za gwarancyjnym modelem przemawia zwłaszcza okoliczność, że odpowiedzialność ta została uwarunkowana wykonywaniem praw podmiotowych przysługujących pracodawcy względem pracownika. Inaczej zatem niż na płaszczyźnie odpowiedzialności deliktowej i kontraktowej, podstawy obowiązku naprawienia szkody nie stanowi zawinione zachowanie dłużnika. Treść analizowanej normy nie uzasadnia także odpowiedzialności na innych zasadach, choćby na zasadzie ryzyka lub słuszności. Brak bowiem w tym względzie cech normatywnych warunkujących odpowiedzialność odszkodowawczą na tych zasadach – elementu stworzenia niebezpieczeństwa charakterystycznego przy ryzyku oraz elementów moralnej oceny obciążenia sprawcy szkody obowiązkiem jej naprawienia w odniesieniu do zasad słuszności<sup>715</sup>. Nie bez znaczenia dla kwalifikacji omawianego modelu pozostają kwestie związane z ograniczonym zakresem tej odpowiedzialności wyłącznie do jednej postaci szkody – straty pozostającej w bezpośrednim związku przyczynowym z odwołanym urlopem.

Odmienne jednak trzeba rekonstruować model odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy z tytułu odwołanego urlopu wypoczynkowego, jeśli pracodawca naruszył w tym zakresie normy Kodeksu pracy. W omawianej sytuacji przepisy tego aktu nie regulują w ogóle zasad odpowiedzialności odszkodowawczej, co oznacza, że podstawy prawnej w tym obszarze należy poszukiwać poprzez odpowiednie stosowanie norm Kodeksu cywilnego. Nie wydaje się przekonujący pogląd, w myśl którego odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy ma

---

<sup>713</sup> Zob. A. Kosut [w:] [w:] *Kodeks pracy. Komentarz, t.1. Artykuły 94 - 103<sup>4</sup>*, K.W. Baran red., Warszawa 2022, s. 1618 – 1619; M. Nowak [w:] *Urlopy pracownicze*, Z. Góról red., Warszawa 2016, s. 127; K. Rączka [w:] *Kodeks...*, 2024, s. 1030.

<sup>714</sup> W doktrynie najczęściej przyjmuje się, że odpowiedzialność w omawianej sytuacji opiera się na art. 471 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Tak K. Jaśkowski [w:] *Kodeks...*, 2021, s. 931; A. Kosut [w:] *Kodeks...*, s. 1619; M. Nowak [w:] *Urlopy...*, s. 127; K. Rączka [w:] *Kodeks...*, 2024, s. 1030.

<sup>715</sup> Szerzej na ten temat patrz część I rozdział II pkt 2.3.3.

wyłącznie charakter kontraktowy<sup>716</sup>. W przypadku reżimu niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania dłużnik, by uwolnić się od obowiązku naprawienia szkody, mocą art. 471 k.c., zostaje obciążony *onus probandi*, że dana okoliczność leżała poza zakresem jego kontroli<sup>717</sup>. Tymczasem na gruncie art. 167 §1 k.p. powyższego dowodu przeprowadzić się nie da, skoro ostatecznie to sąd ocenia, czy zaszły nadzwyczajne zdarzenia nieprzewidziane w chwili rozpoczynania urlopu wypoczynkowego, które uzasadniały odwołanie pracownika przed jego końcem. W przypadku odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy z tytułu odwołanego urlopu wypoczynkowego, nie istnieje środek obrony dłużnika przed roszczeniem wierzyciela. Jeśli bowiem sąd uzna zasadność odwołania pracownika z urlopu wypoczynkowego, pracodawca zostanie obciążony obowiązkiem zwrotu kosztów na podstawie art. 167 §2 k.p. Z kolei w przypadku stwierdzenia bezprawności odwołania z urlopu wypoczynkowego, obowiązek naprawienia szkody zostanie rozszerzony na podstawie art. 361 k.c. Dokonanie przez sąd oceny pod kątem norm Kodeksu pracy oznacza, że w każdym przypadku pracodawca odpowiada odszkodowawczo względem pracownika za odwołany urlop wypoczynkowy, bez możliwości uchylenia się od tej odpowiedzialności. Stosowanie zatem art. 471 k.c. w brzmieniu, w jakim norma ta obowiązuje w systemie prawa cywilnego w przypadku odpowiedzialności odszkodowawczej jest w zasadzie *de lege lata* niemożliwe.

Należy zwrócić także uwagę, że niezależnie od tego, czy odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy wobec pracownika za odwołanie z urlopu wypoczynkowego byłaby oparta na art. 167 §2 k.p., czy na art. 471 k.c. w zw. z art. 300 k.p., w odniesieniu do przedawnienia roszczeń pracownika zastosowanie znalazłby art. 294 k.p. Nie budzi wątpliwości to, że roszczenia przysługujące pracownikowi w związku z odwołaniem z urlopu, niezależnie od ich podstawy prawnej, stanowią roszczenia z zakresu prawa pracy w rozumieniu art. 294 k.p. Przemawia za tym zwłaszcza względem na okoliczność, że oceny normatywnej dotyczącej zasadności odwołania pracownika z urlopu, co warunkuje podstawę prawną odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy, może dokonać wyłącznie sąd pracy.

Wreszcie nie jest wykluczone, że w pewnych sytuacjach bezprawne odwołanie z urlopu wypoczynkowego może naruszać zasady współżycia społecznego z uwagi na błahą przyczynę podaną przez pracodawcę, która miałaby uzasadniać jego decyzję o odwołaniu. Dodatkowo bezprawne odwołanie z urlopu wypoczynkowego może stanowić czyn zabroniony (środek

---

<sup>716</sup> K. Jaśkowski [w:] *Kodeks...*, 2021, s. 931; A. Kosut [w:] *Kodeks...*, s. 1619; M. Nowak [w:] *Urlopy...*, s. 127; K. Rączka [w:] *Kodeks...*, 2024, s. 1030.

<sup>717</sup> Szerzej na ten temat patrz część I rozdział II pkt 3.2.

odwetowy) w rozumieniu art. 12 u.o.s. Przypadki odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy z tytułu bezprawnego odwołania z urlopu wypoczynkowego powinny być, co do zasady, klasyfikowane jednolicie z uwagi na reguły koherencji systemu prawnego. Opisywane tutaj przypadki mieszczą się nie tylko w ramach konstrukcji niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania, ale przede wszystkim należy je rozpatrywać w kontekście odpowiedzialności z tytułu czynów niedozwolonych.

Mając na względzie wyżej wskazane argumenty, w mojej ocenie, jako trafniejsze jawi się zrekonstruowanie monistycznego modelu odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy z tytułu bezprawnego odwołania z urlopu wypoczynkowego. Tym samym odpowiedzialność ta łączyłaby cechy odpowiedzialności deliktowej i kontraktowej. Tytułem przypomnienia, model monistyczny zakłada, że czyn niedozwolony oraz niewykonanie lub nienależyte wykonanie zobowiązania stanowią postacię naruszenia obowiązków statuujących odpowiedzialność odszkodowawczą.

### **3.3. Roszczenia odszkodowawcze przysługujące pracownikowi z tytułu odwołanego urlopu wypoczynkowego**

Z uwagi na różnice dotyczące podstawy prawnej ewentualnej odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy z tytułu odwołania pracownika z urlopu wypoczynkowego, zakres obowiązku naprawienia szkody nie jest jednolity. Na podstawie art. 167 §2 k.p. odpowiedzialność ta została istotnie ograniczona wyłącznie do rzeczywistej straty. Szkada obejmuje więc jedynie zwrot kosztów pozostających w adekwatnym związku przyczynowym z odwołaniem urlopu wypoczynkowego. W doktrynie trafnie wskazuje się, że zwrot kosztów dotyczy nie tylko tych poniesionych bezpośrednio przez pracownika, ale również odnoszących się do członków jego rodziny, jeśli w wyniku odwołania pracownika z urlopu wypoczynkowego rodzina ta musiała również przerwać wypoczynek<sup>718</sup>. Na podstawie art. 167 §2 k.p. zwracane zasadniczo będą koszty przelotu, przejazdu oraz inne koszty podróży pracownika. Choć nie zostało to wprost wyrażone w doktrynie, w mojej ocenie, zwrot kosztów obejmuje nie tylko koszty poniesione bezpośrednio przez pracownika czy członków jego rodziny, ale także przez osoby trzecie, które poniosły koszty w imieniu i na rachunek pracownika. W zakresie normatywnym art. 167 §2 k.p. nie obejmuje kosztów hipotetycznych oraz wydatków, których pracownik rzeczywiście nie poniósł (np. darmowy nocleg u osób bliskich). Pracownik musi

---

<sup>718</sup> K. Jaśkowski [w:] *Kodeks...*, 2021, s. 931; A. Kosut [w:] *Kodeks...*, s. 1619; M. Nowak [w:] *Urlopy...*, s. 127; K. Rączka [w:] *Kodeks...*, 2024, s. 1030.

bowiem wykazać fakt poniesienia konkretnego uszczerbku majątkowego pozostającego w adekwatnym związku przyczynowym z odwołaniem urlopu wypoczynkowego.

Z kolei w przypadkach, gdy pracownik został odwołany z urlopu z naruszeniem art. 167 §1 k.p., wówczas pracodawca ponosi odpowiedzialność odszkodowawczą w granicach rzeczywiście doznanej szkody przez pracownika. Szkada ta obejmuje zwłaszcza stratę, jakiej doznał pracownik w związku z odwołanym urlopem. Pracodawca będzie więc zobligowany do zwrotu wszystkich wydatków poniesionych przez pracownika (np. kosztów przejazdu, przelotu itp.). Ponadto poszkodowany może żądać rekompensaty utraconych korzyści, jakie pracownik uzyskałby, gdyby urlop nie został odwołany. Powyższe dotyczy przede wszystkim zwrotu przez pracodawcę wynagrodzenia w przypadkach, w których pracownik na urlopie podjął się pracy zarobkowej<sup>719</sup>.

Jeśli za właściwy uznamy pogląd, zgodnie z którym w sytuacjach bezprawnego odwołania pracownika z urlopu wypoczynkowego podstawę prawną odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy stanowi art. 471 k.c., zakres obowiązku naprawienia szkody zostanie ograniczony wyłącznie do szkody majątkowej. Z kolei w przypadku aprobaty dla monistycznego reżimu odpowiedzialności odszkodowawczej w rachubę wchodzi potencjalnie możliwość naprawienia krzywdy, gdyby odwołanie z urlopu stanowiło równocześnie naruszenie dóbr osobistych, zwłaszcza godności (art. 448 §1 k.c.). Niemniej jednak należy stwierdzić, że opisany tutaj przypadek miałby w praktyce charakter wyjątkowy. Niezależnie od dopuszczalności naprawienia krzywdy na podstawie art. 448 §1 k.c. w reżimie monistycznym, Kodeks cywilny wyklucza konstruowanie roszczeń o zadośćuczynienie pieniężne za tzw. zmarnowany urlop. Tym samym pracownik nie może żądać kompensaty pieniężnej za szkodę niemajątkową z tego tytułu, że jego urlop wypoczynkowy został skrócony.

### **3.4. Model odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika za odwołany urlop wypoczynkowy – uwagi *de lege lata***

Fragmentaryzacja i rozproszenie norm statuujących odpowiedzialność odszkodowawczą pracodawcy występuje również na gruncie szkód wyrządzonych pracownikowi z tytułu odwołanego urlopu wypoczynkowego. Jak się wydaje, mamy tutaj do czynienia z dwoma modelami odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy. Pierwszy z nich ma charakter gwarancyjny i obejmuje stany faktyczne, w których pracodawca odwołał

---

<sup>719</sup> K. Jaśkowski [w:] *Kodeks...*, 2021, s. 931; A. Kosut [w:] *Kodeks...*, s. 1619; M. Nowak [w:] *Urlopy...*, s. 127; K. Rączka [w:] *Kodeks...*, 2024, s. 1030.

pracownika z urlopu na podstawie art. 167 §1 k.p. Wówczas pracownikowi przysługuje roszczenie o zwrot wszystkich kosztów pozostających w adekwatnym związku przyczynowym z odwołaniem go z urlopu w zakresie, w jakim koszty te poniósł (art. 167 §2 k.p.).

*De lege lata* obok wspomnianego modelu gwarancyjnego opartego na art. 167 §2 k.p., można zrekonstruować również, poprzez odpowiednie stosowanie norm Kodeksu cywilnego, monistyczny model odpowiedzialności odszkodowawczej za bezprawne odwołanie pracownika z urlopu wypoczynkowego. W tym przypadku odpowiedzialność odszkodowawcza byłaby uwarunkowana naruszeniem art. 167 §1 k.p., zaś stosowanie norm Kodeksu cywilnego miałyby tutaj wymiar pomocniczy w tym znaczeniu, że na podstawie art. 361 k.c. i w wąsko ujętych przypadkach *per analogiam* na podstawie art. 448 §1 k.c., określono by zakres obowiązku naprawienia szkody. Niemniej jednak główną podstawę i zasadę odpowiedzialności odszkodowawczej należałoby wywodzić z faktu naruszenia kodeksowych norm przyznających pracodawcy prawo do odwołania pracownika z urlopu wypoczynkowego. Za monistycznym modelem odpowiedzialności odszkodowawczej przemawiają także względy praktyczne związane w wykładnią art. 471 k.c. Otóż nie ma możliwości uwolnienia się dłużnika od odpowiedzialności odszkodowawczej za niewykonanie lub nienależyte wykonanie zobowiązania. Nawet przy założeniu, że sąd pracy oceni odwołanie pracownika z urlopu jako zasadne, pracodawca ponosi odpowiedzialność na podstawie art. 167 §2 k.p. Ponadto w przypadku stwierdzenia przez sąd bezprawnego charakteru odwołania z urlopu z przyczyn praktycznych, nie da się już przeprowadzić dowodu, który zgodnie z hipotezą art. 471 k.c., mógłby uwolnić pracodawcę od odpowiedzialności odszkodowawczej.

Dodatkowo należy wskazać, że wszystkie roszczenia związane z odwołaniem pracownika z urlopu wypoczynkowego są roszczeniami z zakresu prawa pracy i jako takie podlegają jednolitemu terminowi przedawnienia na podstawie art. 294 k.c. Dzieje się tak niezależnie od tego, czy odpowiedzialność pracodawcy opiera się na art. 167 §2 k.p., czy też na podstawie stosowanych uzupełniająco norm Kodeksu cywilnego. Okoliczność ta, podobnie jak w przypadku wcześniej opisywanych modeli, podważa zasadność utrzymywania reżimu dualistycznego.

Zakres obowiązku naprawienia szkody obejmuje *de lege lata* w przypadkach uregulowanych normą art. 167 §2 k.p. wyłącznie stratę, jaką pracownik poniósł w związku z odwołaniem go z urlopu. Jeśli odwołanie miało charakter bezprawny, wówczas pracownik może żądać naprawienia szkody w pełnej wysokości. Jak się wydaje, w przypadkach

szczególnych, w których odwołanie z urlopu wiązałoby się z naruszeniem dóbr osobistych (np. godności), pracownik mógłby żądać naprawienia doznanej krzywdy. Niemniej z całą pewnością na podstawie norm Kodeksu cywilnego wykluczone jest żądanie zapłaty zadośćuczynienia pieniężnego za tzw. zmarnowany urlop.

#### **4. Model odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika na podstawie ustawy o sygnalistach**

##### **4.1. Uwagi wprowadzające**

Model odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika mającego status sygnalisty został uregulowany w odrębnej od Kodeksu pracy ustawie o sygnalistach (u.o.s.). Przepisy te stanowią implementację dyrektywy 2019/1937<sup>720</sup>. Zgodnie z definicją legalną za sygnalistę uznaje się osobę fizyczną, która zgłasza lub ujawnia publicznie informację o naruszeniu prawa (art. 4 u.o.s.). Skutkiem zastosowania jakiegokolwiek działania odwetowego w rozumieniu art. 2 pkt u.o.s. w stosunku do sygnalisty jest powstanie roszczeń o naprawienie szkody wskazanych w art. 14 u.o.s.

##### **4.2. Reżim naprawienia szkody na podstawie ustawy o sygnalistach**

Jak zasugerowano na wstępie, wątpliwości budzi autonomia reżimu odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika uregulowana przepisami ustawy o sygnalistach. Przyjęcie wariantu interpretacyjnego, zgodnie z którym odpowiedzialność ta ma jedynie charakter subsydiarny oznaczałoby, że przepisy ustawy modyfikują model odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika regulowany normami Kodeksu pracy. Z jednej bowiem strony art. 12 u.o.s. przewiduje otwarty katalog zachowań mogących stanowić tzw. działania odwetowe, co uzasadniałoby autonomiczny charakter odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy. Z drugiej zaś jednak, art. 14 u.o.s. niewątpliwie zmienia zakres roszczenia odszkodowawczego pracownika, jeśli działania odwetowe pracodawcy stanowiłyby również podstawę do poniesienia odpowiedzialności odszkodowawczej w świetle przepisów Kodeksu pracy (dotyczy to takich działań, jak choćby wadliwe rozwiązanie umowy o pracę, naruszenie dóbr osobistych, mobbing, czy stosowanie praktyk dyskryminujących).

---

<sup>720</sup> Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2019/1937 z dnia 23 października 2019 r. w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii, Dz.U.U.E.L.2019.305, poz. 17; dalej „dyrektywa 2019/1937”.

W doktrynie dominuje pogląd, zgodnie z którym odpowiedzialność odszkodowawcza przewidziana w art. 14 u.o.s. stanowi autonomiczny reżim odpowiedzialności deliktowej oparty na zasadzie winy<sup>721</sup>. Najczęściej samodzielność tego modelu odpowiedzialności odszkodowawczej uzasadnia się względami systemowymi dotyczącymi konieczności jednolitego stosowania norm w ramach jednego aktu prawnego. Wskazuje się tutaj na szeroki zakres podmiotowy i przedmiotowy stosowania ustawy o sygnalistach obejmujący różne stosunki prawne, niekoniecznie mające charakter zatrudnienia pracowniczego<sup>722</sup>. Należy się zgodzić z dominującym stanowiskiem nauki, przy czym sam zakres normatywny aktu nie stanowi jedyne argumentu przemawiającego za deliktowym charakterem tej odpowiedzialności.

Odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy wobec pracownika na podstawie ustawy o sygnalistach ma charakter deliktowy przede wszystkim dlatego, że problematyka ta została uregulowana w przepisach szczególnych, które ustanawiają, mocą art. 11 – 13 u.o.s., zakaz podejmowania działań odwetowych względem sygnalisty. Przepisy ustawy o sygnalistach mają więc charakter bezwzględnie obowiązujący i powszechny, gdyż obowiązek polegający na niedopuszczalności stosowania działań odwetowych obejmuje każdy podmiot prawa.

Za deliktowym reżimem odpowiedzialności odszkodowawczej na podstawie art. 14 u.o.s. przemawia również względem na rodzaj chronionego dobra. Przedmiotem ochrony jest bowiem dobro o wymiarze ogólnym, a nie jedynie interes prywatny skuteczny *inter partes*, tj. między umawiającymi się stronami. Ponadto nie bez znaczenia pozostaje okoliczność, że zgodnie z motywem 94 dyrektywy 2019/1937, odpowiedzialność odszkodowawcza powinna gwarantować pełną kompensatę roszczeń, co obejmuje zwłaszcza szkodę na osobie, która według tradycji polskiego prawa podlega ochronie na podstawie norm statuujących odpowiedzialność z tytułu czynów niedozwolonych.

---

<sup>721</sup> Tak: A. Frydrych – Romańska [w:] *Ochrona sygnalistów. Komentarz*, E. Biela – Jomaa, D. Lubasz, J. Łuczak – Tarka red., Warszawa 2025, s. 133; P. Korus [w:] *Ustawa o ochronie sygnalistów. Komentarz*, A. Cerbera, J. G. Firlus, A. Sobczyk red., Warszawa 2025, s. 128 – 129; M. Ryłski [w:] *Ustawa o ochronie sygnalistów. Komentarz*, K. Flaga – Gieruszyńska red., Warszawa 2024, s. 166.

<sup>722</sup> A. Frydrych – Romańska [w:] *Ochrona sygnalistów...*, s. 133.

### **4.3. Odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy na podstawie ustawy o sygnalistach a zasada pełnego odszkodowania**

Artykuł 14 u.o.s. stanowi jedynie, że sygnalista wobec którego dopuszczono się działań odwetowych, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż przeciętne miesięczne wynagrodzenie w gospodarce narodowej w poprzednim roku, ogłaszane do celów emerytalnych w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej „Monitor Polski” przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego, lub prawo do zadośćuczynienia. Ustawodawca nie określił jednoznacznie, że owo „zadośćuczynienie” jest tym samym środkiem prawnym, co zadośćuczynienie pieniężne za doznaną krzywdę zasądzone na podstawie właściwych norm Kodeksu cywilnego i Kodeksu pracy. Nie ulega zatem wątpliwości, że zakres obowiązku naprawienia szkody wyczerpuje się w indemnizacji szkody w pełnej wysokości, co dotyczy nie tylko szkody majątkowej, ale również i szkody niemajątkowej w postaci krzywdy<sup>723</sup>.

Za dopuszczeniem szerokiego zakresu naprawienia szkody doznanej przez pracownika – sygnalistę przemawia również *ratio legis* art. 21 dyrektywy 2019/1937, które zostało ujęte w motywie 94. Wskazano tam bowiem, że odpowiedni środek ochrony może przybierać postać odszkodowania za rzeczywiste i przyszłe straty finansowe, na przykład za utracone w przeszłości zarobki, ale także za przyszłą utratę dochodów, koszty związane ze zmianą zawodu; odszkodowania za inne szkody majątkowe, takie jak koszty ochrony prawnej i koszty leczenia oraz, co istotne, formę zadośćuczynienia za szkody niemajątkowe, takie jak ból i cierpienie.

### **4.4. Roszczenia odszkodowawcze przysługujące pracownikowi na podstawie ustawy o sygnalistach**

Zakres obowiązku naprawienia szkody na podstawie art. 14 u.o.s. obejmuje, jak wskazałem wcześniej, obowiązek indemnizacji zarówno szkody majątkowej, jak i szkody niemajątkowej. Wysokość świadczeń zmierzających do naprawienia szkody zależy od rodzaju dochodzonego roszczenia. Artykuł 14 u.o.s. przewiduje gwarancyjne odszkodowanie w wysokości przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia ogłaszanego w Monitorze Polskim, które przysługuje niezależnie od wysokości rzeczywiście doznanej szkody<sup>724</sup>. Jeśli pracownik – sygnalista dochodzi roszczeń zmierzających do naprawienia uszczerbku w pełnej wysokości, musi wykazać przesłanki uzasadniające wysokość poniesionej szkody.

---

<sup>723</sup> M. Barański [w:] *Ochrona sygnalistów. Komentarz*, B. Wesołowska – Baran red., Warszawa 2024, s. 198; A. Frydrych – Romańska [w:] *Ochrona sygnalistów...*, s. 132; P. Korus [w:] *Ustawa...*, s. 128 – 129; M. Ryłski [w:] *Ustawa...*, s. 170 i n.

<sup>724</sup> A. Frydrych – Romańska [w:] *Ochrona sygnalistów...*, s. 131.

Odszkodowanie uzyskane na podstawie art. 14 u.o.s. obejmuje zarówno rzeczywistą stratę, jak i utracone korzyści pozostające w adekwatnym związku przyczynowym z doznaną szkodą<sup>725</sup>. Wymiar tych postaci szkody majątkowej odbywa się zgodnie z zasadami wypracowanymi na gruncie art. 361 k.c.<sup>726</sup>.

Artykuł 14 u.o.s. uprawnia również poszkodowanego do otrzymania zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę. W omawianym tutaj przypadku prawodawca, zresztą słusznie, nie przewidział sumy gwarantowanej, przyznawanej całkowicie niezależnie od skali doznanej krzywdy. Przy wymiarze zadośćuczynienia pieniężnego również należy stosować identyczne przesłanki, jak te wypracowane w systemie prawa cywilnego i dotyczące wykładni art. 445 i art. 448 k.c.<sup>727</sup>.

Kwestię sporną, podobnie jak w przypadku modelu odpowiedzialności pracodawcy za wypadek przy pracy lub chorobę zawodową, może stanowić dopuszczalność zaliczenia świadczenia uzyskanego uprzednio w ramach jednego z modeli przewidzianych w Kodeksie pracy na poczet świadczeń gwarantowanych w art. 14 u.o.s.<sup>728</sup>. Niektóre działania odwetowe ujęte w art. 12 u.o.s. stanowią bowiem jednocześnie naruszenie norm Kodeksu pracy uzasadniające odpowiedzialność odszkodowawczą pracodawcy wobec pracownika. Dotyczy to choćby wadliwego rozwiązania umowy o pracę, naruszenia dóbr osobistych pracownika, dyskryminacji czy mobbingu.

Według pierwszego poglądu nie można kumulować roszczeń z innych tytułów prawnych z żądaniami opartymi na art. 14 u.o.s., ponieważ rozwiązanie to byłoby niezgodne z zasadami rządzącymi prawem odszkodowawczym<sup>729</sup>. Powyższe zastrzeżenie dotyczy wszystkich roszczeń zmierzających do naprawienia szkody, w tym dopuszczalności kumulatywnego zasądzenia odszkodowania w wymiarze gwarantowanym normą ustawy.

Z kolei stanowisko przeciwne przyjmuje, że poszkodowany pracownik (sygnalista) może dochodzić jednocześnie roszczeń z art. 14 u.o.s. oraz z innych tytułów, jeśli działania odwetowe stanowiły mobbing (art. 94<sup>3</sup> §3 i §4 k.p.), miały charakter dyskryminujący (art. 18<sup>3d</sup> k.p.) lub zmierzały do wadliwego rozwiązania umowy o pracę, za czym mają przemawiać inne

---

<sup>725</sup>A. Frydrych – Romańska [w:] *Ochrona sygnalistów...*, s. 131 – 132; M. Rylski [w:] *Ustawa...*, s. 170 i n.

<sup>726</sup>Szerzej na ten temat zob. część I rozdział I pkt 3.1.

<sup>727</sup>Szerzej na ten temat część I rozdział I 3.2.

<sup>728</sup>Co do zachowania świadczenia patrz. część II; rozdział III, pkt 4.

<sup>729</sup>W tym kierunku W. Papucewicz, P. Wieczorek [w:] *Ustawa o ochronie sygnalistów. Komentarz*, A. Partyka – Opiela red., Warszawa 2024, s. 58 – 59.

rodzaje dóbr chronionych w obu aktach prawnych<sup>730</sup>. Nie zachodzi zatem wybór reżimów, o którym mowa w art. 443 k.c.<sup>731</sup>. O ile Kodeks pracy chroni dobro indywidualne każdego pracownika, o tyle ustawa o sygnalistach zmierza do ochrony porządku publicznego<sup>732</sup>. Niekiedy w ramach omawianego tutaj stanowiska wskazuje się na konieczność zindywidualizowanego podejścia, w zależności od rodzaju dochodzonych roszczeń oraz ogranicza się dopuszczalność kumulacji jedynie do odszkodowania<sup>733</sup>.

Nie ulega wątpliwości, że art. 14 u.o.s. warunkuje zbieg roszczeń o naprawienie szkody, jeśli czyny mające cechy środków odwetowych w rozumieniu ustawy o sygnalistach stanowią również podstawę ponoszenia odpowiedzialności odszkodowawczej w oparciu o inne tytuły prawne. Według mnie punkt wyjścia dla generalnej oceny o niedopuszczalności kumulowania roszczeń z innych tytułów prawnych z roszczeniami przysługującymi z art. 14 u.o.s. powinien stanowić zakres obowiązku naprawienia szkody przewidziany w ramach przepisów innych niż art. 14 u.o.s.<sup>734</sup>. Innymi słowy, o kumulacji roszczeń można mówić jedynie, gdy zakres obowiązku naprawienia szkody na podstawie art. 14 u.o.s. nie pokrywa się z zakresem odpowiedzialności odszkodowawczej przewidzianej w odrębnych aktach prawnych. Pod uwagę należy tutaj wziąć okoliczność, że art. 14 u.o.s. może modyfikować zakres odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy.

Mając na względzie powyższe uwagi moim zdaniem więcej argumentów przemawia za niedopuszczalnością kumulacji roszczeń w tych przypadkach, w których zakres obowiązku naprawienia szkody normowany w art. 14 u.o.s. pokrywałby się z zakresem obowiązku naprawienia szkody na podstawie właściwych norm Kodeksu pracy. Dotyczy to tych modeli odpowiedzialności odszkodowawczej, które statuuje prawo pracownika do żądania odszkodowania w pełnej wysokości<sup>735</sup>. W tych sytuacjach, z uwagi na konstytucyjne zasady równości i proporcjonalności, wykluczam możliwość żądania naprawienia szkody jednocześnie na podstawie norm Kodeksu pracy oraz art. 14 u.o.s., co obejmuje również dopuszczalność kumulacji roszczeń o odszkodowanie w wysokości gwarantowanej przepisem art. 14 u.o.s.

---

<sup>730</sup> P. Korus [w:] *Ustawa...*, s. 129.

<sup>731</sup> P. Korus [w:] *Ustawa...*, s. 129.

<sup>732</sup> P. Korus [w:] *Ustawa...*, s. 129.

<sup>733</sup> Tak M. Rylski, *Ustawa...*, s. 179 – 180.

<sup>734</sup> Za trafne należy uznać podejście zindywidualizowane przyjęte przez M. Rylskiego. Zob. M. Rylski, *Ustawa...*, s. 179.

<sup>735</sup> Zasadniczo zatem zbieg byłby wyłączony w odniesieniu do działań odwetowych, takich jak: wadliwe rozwiązanie umowy o pracę z wyłączeniem wadliwego rozwiązania w trybie natychmiastowym w okresie wypowiedzenia, gdzie Kodeks pracy nie przewiduje naprawienia szkody w pełnej wysokości, dyskryminacja, mobbing oraz pozostałe przypadki naruszenia dóbr osobistych.

Przede wszystkim nie mogę zgodzić się z poglądem, jakoby o zakresie odpowiedzialności odszkodowawczej rozstrzygał charakter naruszonego dobra<sup>736</sup>. Tego rodzaju interpretacja jest właściwa dla prawa karnego i zasad sądowego wymiaru kary dla sprawcy czynu zabronionego. O wymiarze kary decydują zwłaszcza rodzaj czynu zabronionego oraz motywacja sprawcy<sup>737</sup>. Podejście to na płaszczyźnie odpowiedzialności odszkodowawczej należy uznać jednak za błędne, ponieważ nie ma ono podstaw normatywnych na gruncie norm statuujących odpowiedzialność odszkodowawczą. O zakresie tej odpowiedzialności decydują bowiem normy prawne, które w tym przypadku dopuszczają odpowiedzialność odszkodowawczą w granicach rzeczywiście doznanej szkody<sup>738</sup>. Żadne inne czynniki, aniżeli te dotyczące zasad ustalania wymiaru uszczerbku, nie mogą kształtować zakresu roszczeń odszkodowawczych.

Dopuszczalność kumulacji roszczeń zarówno na podstawie norm Kodeksu pracy, jak i art. 14 u.o.s. byłaby wątpliwa konstytucyjnie, przy czym należy od razu zaznaczyć, że problem ten nie stanowiłby kwestii walidacyjnej, a przybierałby wyłącznie postać problemu interpretacyjnego. Po pierwsze, wykładnia dopuszczająca zbieg roszczeń prowadziłaby do naruszenia konstytucyjnej zasady proporcjonalności. Wielokrotnie wskazywałem bowiem, że prawo polskie nie zna konstrukcji *penalty damage*, a zatem odszkodowania mającego na celu ukaranie sprawcy szkody. Odpowiedzialność odszkodowawcza zawsze zatem ma swoje granice w wysokości uszczerbku poniesionego przez poszkodowanego. Odmienna interpretacja od powyższej prowadziłaby do powstania *sui generis* sankcji prywatnej zasądzanej tylko z uwagi na status podmiotu, względem którego dopuszczono się działań bezprawnych.

Po drugie, powyższa interpretacja wydaje się wątpliwa z punktu widzenia konstytucyjnej zasady równości, rozumianej na płaszczyźnie odpowiedzialności odszkodowawczej jako konieczność jednakowego traktowania tych samych przypadków warunkujących odpowiedzialność odszkodowawczą na zbliżonych do siebie podstawach faktycznych i prawnych<sup>739</sup>. W analizowanej tu sytuacji dopuszczalność kumulatywnego zasądzenia świadczeń odszkodowawczych, zarówno na podstawie art. 14 u.o.s., jak i norm Kodeksu pracy, co dotyczy również odszkodowań w wysokości gwarantowanej ustawą,

---

<sup>736</sup> P. Korus [w:] *Ustawa...*, s. 129.

<sup>737</sup> Por. art. 50 k.k., zgodnie z którym o wymiarze kary decydują zwłaszcza rodzaj i rozmiar wyrządzonej szkody, czy stopień społecznego niebezpieczeństwa czynu.

<sup>738</sup> Zob. uwagi część I rozdział I pkt 2.2.

<sup>739</sup> Por. przykładowo wyroki SN: z 3.04.2019 r., II CSK 100/18, LEX nr 2648598 oraz z 9.02.2024 r., II CSKP 1871/22, OSNC-ZD 2024/4, poz. 37.

prowadziłaby do różnicowania zakresu obowiązku naprawienia szkody w zależności od rodzaju działań odwetowych względem sygnalisty. Jeśli normy Kodeksu pracy nie przewidywałyby odszkodowania w wysokości gwarantowanej (np. art. 11<sup>1</sup> k.p.; art. 99 k.p.), wówczas pracownicy (sygnaliści) byłiby traktowani mniej korzystnie niż poszkodowani działaniami odwetowymi, w przypadku których ustawa gwarantuje minimalną wysokość odszkodowania<sup>740</sup>, choć zasadniczo wszyscy poszkodowani posiadaliby status sygnalisty, a źródłem ich roszczeń byłby art. 14 u.o.s. Nie jest również zrozumiałe, dlaczego pracownik będący sygnalistą miałby doznać krzywdy w wyższym wymiarze w przypadku mobbingu lub dyskryminacji niż pracownik nieposiadający tego statusu. Tymczasem o wysokości doznanej krzywdy w przypadku szkody na osobie nie decyduje status prawny poszkodowanego, lecz zdarzenie szkodzące i jego wpływ na sferę praw niemajątkowych poszkodowanego.

Co więcej, pogląd zakładający kumulację roszczeń pomija okoliczność, że art. 14 u.o.s. stanowi autonomiczną normę statuującą odpowiedzialność odszkodowawczą w granicach rzeczywiście wyrządzonej szkody i wynikające z tego tytułu skutki. Oznacza to równocześnie, że ustawa o sygnalistach zmienia zakres roszczenia odszkodowawczego stanowiąc *de facto lex specialis* w zakresie, w jakim kompensowane są te same uszczerbki, które zostałyby naprawione na podstawie innych przepisów prawa pracy. Za taką interpretacją przemawia choćby fakt, że art. 14 u.o.s. w sposób odrębny kształtuje gwarantowaną wysokość odszkodowania, jako odniesienie do przeciętnego wynagrodzenia za pracę w gospodarce narodowej w poprzednim roku, a nie, jak czynią to normy Kodeksu pracy, do wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę. Powyższe prowadzi do wniosku, że zakresy normowania art. 14 u.o.s. oraz przepisów Kodeksu pracy statuujących odpowiedzialność odszkodowawczą pracodawcy wobec pracownika się krzyżują. Jeśli zatem pracownik uzyskał już świadczenie zmierzające do naprawienia tej samej szkody, która byłaby naprawiana na podstawie norm Kodeksu pracy, wówczas świadczenie to podlega zarachowaniu z mocy prawa. W konsekwencji ewentualna odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy za działania odwetowe względem pracownika – sygnalisty (art. 14 u.o.s.) ma charakter wyłącznie uzupełniający, w tym znaczeniu, że poszkodowany po uprzednim wyczerpaniu roszczeń z Kodeksu pracy może, na podstawie art. 14 u.o.s., jedynie dochodzić niezaspokojonych wcześniej żądań, lecz jedynie w granicach doznanej szkody.

---

<sup>740</sup> Por. art. 18<sup>3d</sup> k.p.; art. 47<sup>1</sup> k.p., art. 58 k.p.; art. 94 §4 k.p.

#### **4.5. Model odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika na podstawie ustawy o sygnalistach – uwagi *de lege lata***

Przepisy ustawy o ochronie sygnalistów pozostają w zbiegu z przepisami Kodeksu pracy regulującymi odpowiedzialność odszkodowawczą pracodawcy wobec pracownika. Na tym tle najbardziej widoczne jest rozproszenie podstaw odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy, co warunkuje problemy praktyczne dotyczące stosowania ustawy o sygnalistach i Kodeksu pracy. Największą trudność sprawia tutaj zwłaszcza wyznaczenie zakresu obowiązku naprawienia szkody, ponieważ oba wyżej wskazane akty prawne w sposób odrębny normują przesłanki tej odpowiedzialności. Pojawiające się kontrowersje dotyczące stosowania ustawy o sygnalistach warto *de lege lata* uporządkować.

Odpowiedzialność odszkodowawczą z art. 14 u.o.s. należy uznać za w pełni niezależny model od innych przepisów statuujących odpowiedzialność pracodawcy, zwłaszcza w odniesieniu do Kodeksu pracy. Ustawodawca kształtuje bowiem odpowiedzialność typu deliktowego, zaś jej zakres obejmuje naprawienie szkody w pełnej wysokości. Mając na względzie powyższe uwagi, moim zdaniem *de lege lata* więcej argumentów przemawia za niedopuszczalnością kumulacji roszczeń w tych przypadkach, w których zakres obowiązku naprawienia szkody normowany w art. 14 u.o.s. pokrywałby się z zakresem obowiązku naprawienia szkody na podstawie właściwych przepisów Kodeksu pracy. Dotyczy to tych modeli odpowiedzialności odszkodowawczej, które statuują prawo pracownika do żądania odszkodowania w pełnej wysokości. W tych sytuacjach z uwagi na konstytucyjne zasady proporcjonalności i równości, wykluczające żądanie naprawienia szkody w zakresie wykraczającym poza zasadę pełnego odszkodowania, trudno uznać za zasadną możliwość żądania naprawienia szkody zarówno na podstawie przepisów Kodeksu pracy, jak i art. 14 u.o.s., co obejmuje również dopuszczalność kumulacji roszczeń o odszkodowanie w wysokości gwarantowanej art. 14 u.o.s.

Pogląd zakładający kumulację roszczeń pomija okoliczność, że art. 14 u.o.s. stanowi autonomiczną normę statuującą odpowiedzialność odszkodowawczą w granicach rzeczywiście wyrządzonej szkody i wynikające z tego tytułu skutki. Oznacza to jednocześnie, że ustawa o sygnalistach zmienia zakres roszczenia odszkodowawczego, stanowiąc *de facto lex specialis* w zakresie, w jakim kompensowane są te same uszczerbki, które zostałyby naprawione na podstawie innych przepisów prawa. Za tą interpretacją przemawia choćby fakt, że art. 14 u.o.s. w sposób odrębny kształtuje gwarantowaną wysokość odszkodowania, jako odniesienie do przeciętnego wynagrodzenia za pracę a nie, jak czynią to normy Kodeksu pracy – do wysokości

minimalnego wynagrodzenia za pracę. Powyższe uwagi prowadzą do wniosku, że zakresy normowania art. 14 u.o.s. oraz przepisów Kodeksu pracy statuujących odpowiedzialność odszkodowawczą pracodawcy wobec pracownika się krzyżują.

Odszkodowanie uzyskane na podstawie art. 14 u.o.s. obejmuje zarówno stratę, jak i utracone korzyści pozostające w adekwatnym związku przyczynowym z doznaną szkodą<sup>741</sup>. Wymiar tych postaci szkody majątkowej kształtuje się zgodnie z zasadami wypracowanymi na gruncie art. 361 k.c.<sup>742</sup>.

Artykuł 14 u.o.s. uprawnia również poszkodowanego do otrzymania zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę. W omawianym tutaj przypadku pracodawca, zresztą słusznie, nie przewidział sumy gwarantowanej, przyznawanej całkowicie niezależnie od skali doznanej krzywdy. Przy wymiarze zadośćuczynienia pieniężnego również należy stosować identyczne przesłanki, jak te wypracowane w systemie prawa cywilnego i dotyczące wykładni art. 445 i art. 448 k.c.<sup>743</sup>.

## **5. Model odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika z tytułu skrócenia okresu wypowiedzenia w związku z ogłoszeniem upadłości lub likwidacji pracodawcy**

### **5.1. Uwagi wprowadzające**

Artykuł 36<sup>1</sup> §1 k.p. gwarantuje pracodawcy normę kompetencyjną uprawniającą go do jednostronnego skrócenia okresu wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony i czas określony<sup>744</sup>. Skrócenie okresu wypowiedzenia może dotyczyć tylko najdłuższego, trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Pracodawca może dowolnie ustalić, o jaki okres skraca wypowiedzenie, z tym że nie może on być krótszy niż miesiąc<sup>745</sup>. W sytuacji skorzystania przez pracodawcę z uprawnienia kształtującego do skrócenia okresu wypowiedzenia, pracownik nabywa prawo do odszkodowania w wysokości odpowiadającej wynagrodzeniu za pozostały okres wypowiedzenia. Uprawnienie, o którym mowa w art. 36<sup>1</sup> §1 k.p. przysługuje wyłącznie w chwili ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy.

---

<sup>741</sup>A. Frydrych – Romańska [w:] *Ochrona sygnalistów...*, s. 131 – 132; M. Rylski [w:] *Ustawa...*, s. 170 i n.

<sup>742</sup>Szerzej na ten temat zob. część I rozdział I pkt 3.1.

<sup>743</sup>Szerzej na ten temat część I rozdział I 3.2.

<sup>744</sup>M. Gersdorf, W. Ostaszewski [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, M. Gersdorf, K. Rączka, M. Raczkowski, W. Ostaszewski, A. Zwolińska, Warszawa 2024, s. 349; L. Florek [w:] *Kodeks...*, 2017, s. 276.

<sup>745</sup>L. Florek [w:] *Kodeks...*, 2017, s. 276.

## 5.2. Reżim naprawienia szkody

Jak się wydaje, art. 36<sup>1</sup> §1 k.p. nie dotyczy odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy, pomimo użycia w treści przepisu pojęcia „odszkodowanie”. Pracownik nabywa prawo do uzyskania świadczenia z chwilą ziszczenia się *conditio iuris* – a zatem w momencie skorzystania przez pracodawcę z uprawnienia do jednostronnego skrócenia okresu wypowiedzenia, co może on uczynić jedynie z chwilą wręczenia pracownikowi wypowiedzenia umowy o pracę, gdy następuje ogłoszenie upadłości lub likwidacji pracodawcy. W istocie zatem na gruncie art. 36<sup>1</sup> §1 k.p. mamy do czynienia z tzw. odpowiedzialnością gwarancyjną, a ewentualna szkoda polegająca na skróceniu okresu wypowiedzenia stanowi jedynie punkt odniesienia do ustalenia wysokości świadczenia należnego pracownikowi.

Prezentowane tutaj stanowisko zdaje się również potwierdzać judykatura Sądu Najwyższego. W postanowieniu z 14.11.2017 r.<sup>746</sup> przyjęto, że okoliczność zasądzenia odszkodowania z art. 36<sup>1</sup> §1 k.p. nie przesądza o niedopuszczalności zasądzenia odszkodowania ryczałtowego na podstawie art. 45 §1 k.p. W ocenie składu orzekającego oba wskazane przepisy normują bowiem samodzielne podstawy do uzyskania odszkodowania. Choć nie zostało to wyrażone wprost w cytowanym postanowieniu Sądu Najwyższego wydaje się, że za dopuszczalnością kumulatywnego zasądzenia świadczenia z art. 36<sup>1</sup> §1 k.p. z odszkodowaniem z art. 45 §1 k.p. przemawia też funkcja i cel obu przepisów. Artykuł 36<sup>1</sup> §1 k.p. swym zakresem obejmuje wszystkie przypadki skrócenia okresu wypowiedzenia (argument *lege non distinguente*). Dla uzyskania świadczenia z art. 36<sup>1</sup> §1 k.p. nie ma znaczenia, czy wypowiedzenie umowy o pracę naruszało przepisy prawa pracy, czy też nie, gdyż przesłanka ta nie znalazła się w treści normy. Gdyby jednak przyjąć interpretację przeciwną do omówionej, wówczas skrócenie okresu wypowiedzenia, przynajmniej częściowo, prowadziłoby do sanowania skutków wadliwości złożonego wypowiedzenia, ponieważ pozbawiałoby pracownika możliwości uzyskania odszkodowania na podstawie art. 45 §1 k.p.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się również, że podstawą prawną wypłaty świadczenia z art. 36<sup>1</sup> §1 k.p. nie jest wyłącznie rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem<sup>747</sup>. Konieczne jest jeszcze skrócenie przez pracodawcę okresu

---

<sup>746</sup> I PK 6/17, LEX nr 33760.

<sup>747</sup> Wyrok SN z 5.11.2013 r., II PK 42/13, OSNP 2015/1, poz. 2.

wypowiedzenia i dopiero te dwie okoliczności łącznie stanowią podstawę wypłaty odszkodowania, co świadczy o odrębnym celu i funkcji tego przepisu<sup>748</sup>.

### **5.3. Roszczenia odszkodowawcze przysługujące pracownikowi z tytułu skrócenia okresu wypowiedzenia w związku z ogłoszeniem upadłości lub likwidacji pracodawcy**

Artykuł 36<sup>1</sup> §1 k.p. kształtuje prawo pracownika do uzyskania odszkodowania ryczałtowego w wysokości odpowiadającej wynagrodzeniu, jakie otrzymałby pracownik za skrócony okres wypowiedzenia umowy o pracę. Z uwagi na fakt, że nie jest to odpowiedzialność odszkodowawcza, a cytowany przepis normuje świadczenie o charakterze gwarancyjnym, nie znajduje tutaj zastosowania zasada naprawienia szkody w pełnej wysokości. W konsekwencji roszczenia w przypadkach mieszczących się w zakresie zastosowania art. 36<sup>1</sup> §1 k.p. zostały uregulowane wyczerpująco. Niedopuszczalne byłoby zatem konstruowanie przez pracownika jakichkolwiek roszczeń uzupełniających na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego.

### **5.4. Model odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika z tytułu skrócenia okresu wypowiedzenia w związku z ogłoszeniem upadłości lub likwidacji pracodawcy – uwagi *de lege lata***

Wątpliwości budzi określanie świadczenia z art. 36<sup>1</sup> §1 k.p. mianem odszkodowania, gdyż nie naprawia ono szkody, lecz pełni funkcję gwarancyjną dla pracownika. Wprowadza to zamieszanie pojęciowe, gdyż z jednej strony terminem „odszkodowanie” ustawodawca nazywa świadczenia zmierzające do wyrównania uszczerbku, objęte regulacją art. 361 k.c. w zw. z art. 300 k.p., z drugiej zaś strony, tę samą nazwę stosuje do określania świadczeń nabywanych bezpośrednio na mocy ustawy. Podstawą wymiaru świadczenia art. 36<sup>1</sup> §1 k.p. jest bowiem wysokość wynagrodzenia, jaką otrzymałby pracownik w okresie skróconego wypowiedzenia umowy o pracę. Odpowiedzialność odszkodowawcza w ścisłym tego słowa znaczeniu może zachodzić dopiero, gdy samo wypowiedzenie naruszałoby przepisy prawa pracy. Wówczas zastosowanie znalazłby art. 45 k.p.

---

<sup>748</sup> Wyrok SN z 5.11.2013 r., II PK 42/13.

## 6. Model odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy z tytułu rozwiązania przez pracownika umowy o pracę ze skutkiem natychmiastowym z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków

### 6.1. Uwagi wprowadzające

Artykuł 55 §1<sup>1</sup> k.p. normuje prawo pracownika do uzyskania odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, jeżeli dokonał on rozwiązania umowy o pracę ze skutkiem natychmiastowym z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec tego pracownika. Przepis ten przybiera postać swoistej klauzuli generalnej, której treść musi być rozwinięta poprzez odwołanie się do źródła obowiązków pracodawcy<sup>749</sup>. Te bowiem mogą wynikać nie tylko z przepisów rangi ustawowej, lecz także z autonomicznych źródeł prawa pracy, o których mowa w art. 9 k.p. (układów zbiorowych pracy i innych porozumień zbiorowych opartych na ustawie lub regulaminów czy statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy) lub z treści samej umowy o pracę. W literaturze przedmiotu wskazuje się, że obowiązkami natury podstawowej są obowiązki wynikające z zasad prawa pracy (np. prawa do wypoczynku, prawa do wynagrodzenia za pracę, obowiązku poszanowania godności i dóbr osobistych pracownika, czy zapewnienia mu bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, obowiązku niedyskryminacji i równego traktowania w zatrudnieniu) oraz stanowiące o istocie stosunku pracy (np. w zakresie realnego zatrudnienia)<sup>750</sup>.

Mianem ciężkiego naruszenia określa się najczęściej działanie lub zaniechanie pracodawcy wynikające z tzw. winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa<sup>751</sup>. O stopniu zawinienia decyduje w tym przypadku charakter naruszonego obowiązku<sup>752</sup>. Nie jest więc istotne, czy pracodawcy można zarzucić umyślność lub rażące niedbalstwo. W literaturze wskazuje się również, że dla zastosowania art. 55 §1<sup>1</sup> k.p. wystarczy już brak dochowania należytej staranności<sup>753</sup>. Podstawowe obowiązki pracodawcy są w tych wypadkach naruszone z reguły w sposób ciężki, nawet jeśli pracodawca nie działał w złej wierze<sup>754</sup>. Wydaje się jednak, że orzecznictwo Sądu Najwyższego nie zawsze przesłance „ciężkiego naruszenia”

---

<sup>749</sup> Por. L. Florek [w:] *Kodeks...*, 2017, s. 392.

<sup>750</sup> L. Florek [w:] *Kodeks...*, 2017, s. 392. M. Gersdorf, M. Raczkowski [w:] *Kodeks...*, s. 522; A. Sobczyk, *W kwestii przesłanek rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika*, PiZS 1998/7-8, s. 46.

<sup>751</sup> M. Gersdorf, M. Raczkowski [w:] *Kodeks...*, 2024, s. 521; K. Jaśkowski [w:] *Kodeks...*, 2021, s. 462.

<sup>752</sup> M. Gersdorf, M. Raczkowski [w:] *Kodeks...*, 2024, s. 521; K. Jaśkowski [w:] *Kodeks...*, 2021, s. 462.

<sup>753</sup> L. Florek [w:] *Kodeks...*, 2017, s. 391, który wspomina o „winie kontraktowej”.

<sup>754</sup> L. Florek [w:] *Kodeks...*, 2017, s. 391.

nadaje aż tak sztywne ramy. Choć zwraca się uwagę, że „ciężkość naruszenia” nie odnosi się do stopnia winy pracodawcy<sup>755</sup>, to w pewnych szczególnych sytuacjach dopuszcza się uwzględnienie wszystkich okoliczności sprawy<sup>756</sup>.

## 6.2. Reżim naprawienia szkody

Istotną trudność może nastręczać zrekonstruowanie reżimu odpowiedzialności odszkodowawczej w analizowanym przypadku. Podobnie jak w sytuacji wcześniej omawianych modeli odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy nie wydaje się, aby z przyczyn praktycznych udało się wyodrębnić dualistyczny reżim tej odpowiedzialności. Przede wszystkim bowiem roszczenia z art. 55 §1<sup>1</sup> k.p. podlegałyby zasadom przedawnienia określonym w art. 291 k.p. Z uwagi na autonomiczny charakter źródeł prawa pracy nie wszystkie obowiązki pracodawcy wynikające z układu zbiorowego lub innego porozumienia zbiorowego, regulaminu, statutu czy umowy o pracę, będą wyłącznie obowiązkami o charakterze wtórnym (wynikającymi z treści zobowiązania) w znaczeniu prawa cywilnego. Mogą one bowiem dotyczyć obowiązków o charakterze powszechnym (np. w zakresie ochrony życia i zdrowia pracowników) i mieścić się w zakresie obowiązywania art. 281 k.p. Z tych przyczyn wydaje się, że właściwsze byłoby zrekonstruowanie reżimu monistycznego.

Niemniej jednak, jak się wydaje, odszkodowawczy charakter świadczenia z art. 55 §1<sup>1</sup> k.p. można w ogóle podać w wątpliwość. Wynika to z faktu, że kwota odszkodowania z tytułu rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków jest gwarantowana ustawą. Jego wysokości nie powiązano więc z wysokością hipotetycznej szkody doznanej przez pracownika. Dodatkowo orzecznictwo przyjmuje dość osobliwą interpretację, zgodnie z którą odszkodowanie z art. 55 §1<sup>1</sup> k.p. nie jest odszkodowaniem *sensu stricto*<sup>757</sup>. Argumenty te w mojej ocenie zdają się przesądzać, że na gruncie regulacji art. 55 §1<sup>1</sup> k.p. mamy do czynienia z modelem odpowiedzialności gwarancyjnej, w ramach którego pracownik uzyskuje świadczenie z chwilą ziszczenia się *conditio iuris* (rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia).

---

<sup>755</sup> Zob. wyrok SN z 18.05.2017 r., II PK 119/16, LEX 2306362.

<sup>756</sup> Zob. wyrok SN z 21.06.2017 r., II PK 198/16, LEX nr 2333034, gdzie skład orzekający dopuścił m.in. zbadanie w jakim zakresie niewypłacona część wynagrodzenia za pracę wpływała na interes majątkowy pracownika oraz powtarzalność i uporczywość zachowania pracodawcy.

<sup>757</sup> Zob. przykładowo wyroki SN: z 2.08.2017 r., II PK 153/16; z 15.09.2021 r., I PSKP 20/21.

### **6.3. Roszczenia odszkodowawcze przysługujące pracownikowi z tytułu rozwiązania umowy o pracę ze skutkiem natychmiastowym z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków**

Z uwagi na fakt, że art. 55 §1<sup>1</sup> k.p. stanowi rodzaj klauzuli generalnej, której treść musi być konkretyzowana w doktrynie prawa pracy i judykaturze, bardzo często będzie powstawał zbieg roszczeń z innymi wcześniej omówionymi modelami odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika. Dotyczy to choćby odpowiedzialności za szkodę wyrządzoną mobbingiem czy naruszeniem godności lub innych dóbr osobistych pracownika. W omawianych tutaj sytuacjach pracownik otrzyma jedno roszczenie o naprawienie szkody oparte na dwóch podstawach prawnych, przy czym jedną z nich stanowić będzie art. 55 §1<sup>1</sup> k.p. Odszkodowanie uzyskane na podstawie art. 55 §1<sup>1</sup> k.p. podlega wówczas *ex lege* zarachowaniu na poczet dalszych roszczeń odszkodowawczych formułowanych na innej podstawie prawnej, o ile roszczenia te zmierzają do naprawienia tej samej szkody. Jeśli zatem pracownik w związku z mobbingiem otrzymał odszkodowanie ryczałtowe na podstawie art. 55 §1<sup>1</sup> k.p., podlega ono zaliczeniu na poczet odszkodowania ryczałtowego z art. 94<sup>3</sup> §4 k.p., ponieważ oba odszkodowania zmierzają do kompensaty utraconych korzyści związanych z utratą zatrudnienia<sup>758</sup>. Granicę odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika kształtuje bowiem rzeczywista wysokość poniesionej przez niego szkody, a uzyskane świadczenia zmierzające do jej naprawienia nie mogą przekraczać wysokości doznanej szkody.

W pozostałych zaś przypadkach, w których nie dochodzi do zbiegu roszczeń art. 55 §1<sup>1</sup> k.p. z innymi modelami odpowiedzialności odszkodowawczej przewidującymi naprawienie szkody w pełnej wysokości, odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy ogranicza się wyłącznie do wysokości ryczałtu wskazanego w art. 55 §1<sup>1</sup> k.p. Jest to bowiem model odpowiedzialności gwarancyjnej, a nie odszkodowawczej.

### **6.4. Model odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy z tytułu rozwiązania przez pracownika umowy o pracę ze skutkiem natychmiastowym z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków – uwagi *de lege lata***

Fragmentaryzacja przepisów statuujących odpowiedzialność odszkodowawczą pracodawcy wobec pracownika uwidacznia się zwłaszcza w przypadku regulacji art. 55 §1<sup>1</sup> k.p.

---

<sup>758</sup> Zob. wyrok SN z 15.09.2021 r., I PSKP 20/21.

Klauzula generalna ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków została bowiem rozbudowana poprzez normy szczególne Kodeksu pracy. Warunkuje to zbieg roszczeń z innymi modelami odpowiedzialności odszkodowawczej w ścisłym tego słowa znaczeniu. Jak się wydaje receptą na uniknięcie analizowanych problemów jest nadanie art. 55 §1<sup>1</sup> k.p. cech reżimu gwarancyjnego. Oznaczałoby to, że pracownik z chwilą ziszczenia się *conditio iuris* nabywa określone świadczenie w wysokości ustalonej przez pracodawcę. Jednocześnie okoliczność uzyskania tego świadczenia nie przekreśla roszczeń odszkodowawczych w ścisłym tego słowa znaczeniu, o ile zostały spełnione przesłanki do poniesienia odpowiedzialności odszkodowawczej przez pracodawcę.

## **7. Model odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika z tytułu wygaśnięcia umowy o pracę na skutek śmierci pracodawcy**

### **7.1. Uwagi wprowadzające**

Omawianą tutaj podstawę prawną obowiązku spełnienia świadczenia przez pracodawcę na rzecz pracownika stanowi art. 63<sup>2</sup> §2 k.p. Zgodnie z jego brzmieniem pracownik uzyskuje prawo do odszkodowania w przypadku wygaśnięcia umowy o pracę na skutek śmierci pracodawcy w wysokości wynagrodzenia przysługującego za okres wypowiedzenia. Analizowany art. 63<sup>2</sup> §2 k.p. swym zakresem obejmuje wyłącznie pracodawców będących osobami fizycznymi<sup>759</sup>.

### **7.2. Reżim naprawienia szkody**

Podobnie, jak w przypadku wcześniej omawianych modeli, art. 63<sup>2</sup> §2 k.p. nie dotyczy odpowiedzialności odszkodowawczej. Pracownik nabywa prawo do uzyskania świadczenia z chwilą ziszczenia się *conditio iuris* – a zatem w momencie śmierci pracodawcy i wygaśnięcia umowy o pracę z tego powodu. W istocie zatem na gruncie art. 63<sup>2</sup> §2 k.p. mamy do czynienia z tzw. odpowiedzialnością gwarancyjną, a ewentualna szkoda polegająca na wygaśnięciu umowy o pracę stanowi *conditio iuris*. Punktem odniesienia dla ustalenia wysokości świadczenia należnego pracownikowi jest z kolei wysokość wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Przeciwko uznaniu odpowiedzialności z art. 63<sup>2</sup> §2 k.p. za odpowiedzialność odszkodowawczą przemawia również argument, że zdarzenie polegające na śmierci pracodawcy jest okolicznością niezależną od woli i świadomości stron stosunku pracy. Nie jest

---

<sup>759</sup> Zob. L. Florek [w:] *Kodeks...*, 2017, s. 417; M. Gersdorf, M. Raczkowski [w:] *Kodeks...*, s. 562.

to więc zachowanie zawinione przez dłużnika, ani tym bardziej zawiniony delikt. Okoliczność ta nie mieści się zatem w żadnej konstrukcji reżimu naprawienia szkody.

### **7.3. Roszczenia odszkodowawcze przysługujące pracownikowi z tytułu wygaśnięcia umowy o pracę na skutek śmierci pracodawcy**

Z uwagi na fakt, że nie jest to odpowiedzialność odszkodowawcza, a przepis art. 63<sup>2</sup> §2 k.p. normuje świadczenie o charakterze gwarancyjnym, nie znajduje tutaj zastosowania zasada naprawienia szkody w pełnej wysokości. W konsekwencji roszczenia w przypadkach mieszczących się w zakresie zastosowania art. 63<sup>2</sup> §2 k.p. zostały uregulowane wyczerpująco. Niedopuszczalne jest zatem konstruowanie jakichkolwiek roszczeń uzupełniających na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego.

### **7.4. Model odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika z tytułu wygaśnięcia umowy o pracę na skutek śmierci pracodawcy – uwagi *de lege lata***

Wątpliwości budzi określanie świadczenia z art. 63<sup>2</sup> §2 k.p. mianem odszkodowania, gdyż nie naprawia ono szkody, lecz pełni jedynie funkcję gwarancyjną dla pracownika. Wprowadza to zamieszanie terminologiczne, gdyż z jednej strony ustawodawca nazywa pojęciem „odszkodowanie” świadczenia zmierzające do wyrównania uszczerbku objęte regulacją art. 361 k.c. w zw. z art. 300 k.p., z drugiej zaś ten sam termin stosuje do określania świadczeń nabywanych bezpośrednio na mocy ustawy.

## **8. Model odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika młodocianego na podstawie art. 201 §2 k.p.**

### **8.1. Uwagi wprowadzające**

Artykuł 201 §2 k.p. normuje prawo do uzyskania przez pracownika młodocianego odszkodowania w przypadku, gdy lekarz orzeknie, że dana praca zagraża zdrowiu młodocianego, a nie ma możliwości zapewnienia mu pracy innego rodzaju. Zgodnie z art. 190 §1 k.p. mianem pracownika młodocianego określa się osobę, która ukończyła 15 lat, a nie przekroczyła 18 lat. Głównym celem przepisów o pracownikach młodocianych jest ich ochrona przed ekonomicznym wyzyskiem oraz przed pracą mogącą zaszkodzić ich bezpieczeństwu, rozwojowi fizycznemu, umysłowemu lub psychicznemu, a także realizacji obowiązków

szkolnego. Odszkodowanie wypłaca się w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia<sup>760</sup>.

## **8.2. Reżim naprawienia szkody**

Podobnie jak w przypadku wcześniej omawianych modeli, art. 201 §2 k.p. nie dotyczy odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy. Pracownik młodociany nabywa prawo do uzyskania świadczenia z chwilą ziszczenia się *conditio iuris* – a zatem w momencie spełnienia się trzech przesłanek. Należą do nich: uzyskanie orzeczenia lekarskiego stwierdzającego, że dana praca zagraża zdrowiu młodocianego; brak możliwości zapewnienia pracownikowi młodocianemu pracy innego rodzaju; niezwłoczne rozwiązanie umowy o pracę z tym pracownikiem. W istocie zatem na gruncie art. 201 §2 k.p. mamy do czynienia z tzw. odpowiedzialnością gwarancyjną. Punktem odniesienia dla ustalenia wysokości świadczenia należnego pracownikowi jest z kolei wysokość wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Przeciwko uznaniu odpowiedzialności z art. 201 §2 k.p. za odpowiedzialność odszkodowawczą przemawia również argument, że wydanie orzeczenia lekarskiego o określonej treści jest okolicznością niezależną od woli i świadomości stron. Nie jest to więc zachowanie zawinione przez dłużnika, ani tym bardziej zawiniony delikt. Okoliczność ta nie mieści się zatem w żadnej konstrukcji reżimu naprawienia szkody.

## **8.3. Roszczenia odszkodowawcze przysługujące pracownikowi młodocianemu na podstawie art. 201 §2 k.p.**

Z uwagi na fakt, że nie jest to odpowiedzialność odszkodowawcza, a przepis art. 201 §2 k.p. normuje świadczenie o charakterze gwarancyjnym, nie znajduje tutaj zastosowania zasada naprawienia szkody w pełnej wysokości. W konsekwencji roszczenia w przypadkach mieszczących się w zakresie zastosowania art. 201 §2 k.p. zostały uregulowane wyczerpująco. Niedopuszczalne jest zatem konstruowanie jakichkolwiek roszczeń uzupełniających na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego.

## **8.4. Model odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika młodocianego na podstawie art. 201 §2 k.p. – uwagi *de lege lata***

Poważne wątpliwości budzi określanie przez ustawodawcę świadczenia z art. 201 §2 k.p. mianem odszkodowania, gdyż nie naprawia ono szkody, lecz pełni jedynie funkcję

---

<sup>760</sup> Zob. W. Gonet, *Prowadzenie działalności gospodarczej i podejmowanie zatrudnienia przez osoby małoletnie. Wybrane zagadnienia*, Rej. 2023/5, s. 28 i n.; E. Maniewska [w:] *Kodeks...*, 2021, s. 1031; K. Rączka [w:] *Kodeks...*, 2024, s. 1154.

gwarancyjną dla pracownika młodocianego. Wprowadza to chaos terminologiczny, gdyż z jednej strony ustawodawca nazywa pojęciem „odszkodowanie” świadczenia zmierzające do wyrównania uszczerbku objęte regulacją art. 361 k.c. w zw. z art. 300 k.p., z drugiej zaś ten sam termin stosuje do określania świadczeń nabywanych bezpośrednio na mocy ustawy.

## **9. Model odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika z tytułu uszkodzenia lub utraty rzeczy należącej do pracownika**

### **9.1. Uwagi wprowadzające**

Podstawa prawna odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika z tytułu uszkodzenia lub utraty rzeczy należącej do pracownika budzi poważne wątpliwości. Normy Kodeksu pracy nie przewidują wprost obowiązku pracodawcy polegającego na przechowaniu mienia należącego do pracownika. Z tych właśnie przyczyn trudno zgodzić się ze stanowczymi sugestiami, jakoby oczywistym było, że pracodawcę obciąża obowiązek zapewnienia bezpieczeństwa w odniesieniu do rzeczy wniesionych przez pracownika do zakładu pracy<sup>761</sup>. Tym bardziej jest to wątpliwe, jeśli źródło powstania tego obowiązku miałoby tkwić – jak sądzą niektórzy przedstawiciele doktryny prawa pracy – w bliżej nieokreślonych zasadach normatywnych sprowadzających się do konieczności zapewnienia pracownikowi odpowiednich warunków pracy<sup>762</sup>.

### **9.2. Reżim naprawienia szkody**

Jak się jednak wydaje, pomimo braku uregulowania obowiązku zapewnienia bezpieczeństwa rzeczom wniesionym przez pracownika do zakładu pracy, pracodawca może w omawianym przypadku ponosić odpowiedzialność odszkodowawczą. Reżimem właściwym będą tu normy statuujące odpowiedzialność za niewykonanie lub nienależyte wykonanie zobowiązania. Trudno nie zgodzić się ze stanowiskiem, że w przypadku przejęcia przez pracodawcę od pracownika rzeczy na przechowanie dochodzi *per facta concludentia* do zawarcia umowy cywilnoprawnej – umowy o przechowanie<sup>763</sup>. Wówczas pracodawca odpowiada na podstawie art. 837 k.c., a odpowiedzialność ta nie jest ograniczona przedmiotowo, ponieważ obejmuje uszkodzenie lub utratę każdej rzeczy, co do której zawarto umowę przechowania.

---

<sup>761</sup> Tak M. Barzycka – Banaszczyk, *Odpowiedzialność odszkodowawcza...*, s. 285.

<sup>762</sup> M. Barzycka – Banaszczyk, *Odpowiedzialność odszkodowawcza...*, s. 286. Podobnie wyrok SN z 17.10.1977 r., I PR 89/77, OSNCP 1978/4, poz. 78.

<sup>763</sup> A. Szpunar, *Obowiązek przechowania rzeczy przy umowach o świadczenie usług*, NP 1979/6, s. 15 i n.

Z kolei w doktrynie prawa pracy sformułowano pogląd alternatywny zakładający, że podstawą odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy za mienie pozostawione przez pracownika w zakładzie jest stosowany bezpośrednio art. 471 k.c.<sup>764</sup>. Przyjęcie tego stanowiska wyklucza zasadność stosowania przepisów Kodeksu cywilnego dotyczących umowy przechowania. Niemniej jednak doktryna ogranicza tę odpowiedzialność jedynie do rzeczy niezbędnych w związku z podejmowaną pracą.

Oprócz reżimu kontraktowego w rachubę wchodzi również odpowiedzialność deliktowa. W takim przypadku podstawę prawną stanowiłby potencjalnie art. 435 k.c. Nie ulega wątpliwości, że pracodawca na ogół prowadzi przedsiębiorstwo wprawiane w ruch za pomocą sił przyrody. Odpowiedzialność ta obejmuje szkodę wyrządzoną komukolwiek, która pozostaje w adekwatnym związku przyczynowym z ruchem tego przedsiębiorstwa.

Z kolei odpowiedzialność z tytułu czynów niedozwolonych na podstawie art. 415 k.c. może następować jedynie wyjątkowo. M. Barzycka – Banaszczyk trafnie akcentuje, że odpowiedzialność pracodawcy za rzeczy wniesione przez pracownika, w przypadku zawinionego zachowania pracodawcy, powstaje tylko w razie naruszenia obowiązku powszechnego (np. kradzieży rzeczy przez pracodawcę lub osoby go reprezentujące)<sup>765</sup>.

### **9.3. Roszczenia odszkodowawcze przysługujące pracownikowi z tytułu uszkodzenia lub utraty rzeczy**

Pracodawca jest co do zasady odpowiedzialny za stratę, a więc rzeczywistą wartość rzeczy wniesionej przez pracownika. Ustala się ją na podstawie metody różnicowej, zgodnie z regułami wykładni art. 361 k.c. prezentowanymi w doktrynie prawa cywilnego. Ponadto na podstawie art. 361 k.c., niezależnie od reżimu naprawienia szkody, pracownik może żądać zwrotu utraconych korzyści, jakie uzyskałby, gdyby szkody nie wyrządzono. W każdym przypadku, musi on jednak wykazać wartość poniesionego uszczerbku.

### **9.4. Model odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika z tytułu uszkodzenia lub utraty rzeczy należącej do pracownika – uwagi *de lege lata***

*De lege lata* jako trafniejszy jawi się pogląd, zgodnie z którym pracodawca odpowiada za rzeczy wniesione do zakładu pracy w reżimie odpowiedzialności kontraktowej na podstawie

---

<sup>764</sup> G. Bieniek, *Odpowiedzialność zakładu pracy za rzeczy pracownika*, PiZS 1978/12, s. 55 – 56; J. Iwulski, *Odpowiedzialność pracodawcy za szkody wyrządzone pracownikowi, cz. 1*, MoPr 1994/8, s. 264; T. Liszcz, *Prawo pracy*, Warszawa 2012, s. 328; E. Muszalski, *Odpowiedzialność zakładu pracy za rzeczy pracownika*, RPEiS 1960/1, s. 74.

<sup>765</sup> M. Barzycka – Banaszczyk, *Odpowiedzialność odszkodowawcza...*, s. 289.

przepisów o przechowaniu (art. 835 i n. k.c.). Dochodzi tu bowiem do zawarcia *per facta concludentia* umowy przechowania rzeczy. Nie przekonuje mnie stanowisko przeciwnie, wyrażone w doktrynie i niekiedy podtrzymywane w orzecznictwie, że obowiązek przechowania rzeczy niezbędnych do podjęcia pracy stanowi obowiązek pracodawcy<sup>766</sup>. Kodeks pracy *expressis verbis* nie przewiduje takiego obowiązku w ramach stosunku pracy.

Odpowiedzialność odszkodowawcza w omawianym przypadku, jedynie wyjątkowo, może opierać się na normach dotyczących odpowiedzialności z tytułu czynów niedozwolonych na zasadzie winy (art. 415 k.c.). Niemniej jednak, jak się wydaje, w rachubę wchodzi również możliwość zastosowania art. 435 k.c.

Pracodawca jest co do zasady odpowiedzialny za stratę, a więc rzeczywistą wartość rzeczy wniesionej przez pracownika. Ponadto zgodnie z art. 361 k.c., niezależnie od reżimu naprawienia szkody, może on żądać zwrotu utraconych korzyści, jakie uzyskałby, gdyby szkody nie wyrządzono. W każdym jednak przypadku pracownik musi wykazać wartość poniesionego uszczerbku.

Z uwagi na przyjęte wyżej stanowisko, roszczenia pracownika z tytułu szkody doznanej w mieniu pozostawionym w zakładzie pracy nie mają cech roszczeń z zakresu prawa pracy. Ich źródłem jest bowiem umowa cywilnoprawna, a zatem niezależny byt od istniejącego stosunku pracy. Z tego względu roszczenia te przedawniają się na zasadach ogólnych określonych w art. 118 k.c. w zw. z art. 120 k.c., ponieważ w ustawie nie uregulowano w sposób szczególny terminów i zasad obliczania biegu przedawnienia w odniesieniu do reżimu odpowiedzialności kontraktowej.

---

<sup>766</sup> G. Bieniek, *Odpowiedzialność zakładu pracy...*, s. 55 – 56; J. Iwulski, *Odpowiedzialność pracodawcy...*, s. 264; T. Liszcz, *Prawo...*, s. 328; E. Muszalski, *Odpowiedzialność zakładu pracy...*, s. 74 oraz wyrok SN z 17.10.1977 r., I PR 89/77.

### **Część III. Modele odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika – uwagi *de lege ferenda***

#### **Modele odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika uwagi *de lege ferenda* – wprowadzenie**

Celem części trzeciej dysertacji jest sformułowanie wniosków *de lege ferenda*, które pozwolą na zoptymalizowanie modelu odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika. Aby zrealizować to zamierzenie w pierwszej kolejności omówię dwa projekty indywidualnego Kodeksu pracy zaproponowane przez Komisje Kodyfikacyjne Prawa Pracy w 2007 r. i 2018 r. pod kątem odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika. Pomogą one zidentyfikować kierunek potencjalnych modyfikacji i ewolucji w tym zakresie. Rozważania te będą również stanowić inspirację do przygotowania autorskiej propozycji zmian legislacyjnych porządkujących odpowiedzialność odszkodowawczą pracodawcy wobec pracownika na gruncie przepisów prawa pracy.

Dla zachowania spójności prezentowanych wywodów w analizach pominąłem te przepisy, które wprowadzają obowiązek spełnienia przez pracodawcę określonego świadczenia, ale nie ma ono charakteru odszkodowawczego. Dotyczy to unormowań przewidujących obowiązek realizacji przez pracodawcę na rzecz pracownika świadczenia w przypadku: skrócenia okresu wypowiedzenia umowy z powodu ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy (art. 36<sup>1</sup> §1 k.p.); rozwiązania umowy z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków (art. 55 §1<sup>1</sup> k.p.); wygaśnięcia umowy o pracę na skutek śmierci pracodawcy (art. 63<sup>2</sup> §2 k.p.), czy niezdolności do pracy młodocianego (art. 201 §2 k.p.). Wyjątek uczyniłem w odniesieniu do dwóch instytucji prawa pracy. Po pierwsze, dla przypadków wadliwego rozwiązania umowy o pracę w okresie wypowiedzenia, gdyż sporny jest odszkodowawczy charakter świadczenia uzyskanego przez pracownika z tego tytułu. Po drugie, wobec świadczenia należnego pracownikowi z tytułu zakazu konkurencji, gdyż w tym zakresie możliwa jest odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy wykraczająca poza odsetki za opóźnienie i odszkodowanie z art. 471 k.c.

## **Rozdział I. Modele odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika w projekcie indywidualnego Kodeksu pracy z 2007 roku**

### **1. Model odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika z tytułu wadliwego rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę**

#### **1.1. Reżim naprawienia szkody z tytułu wadliwego rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę**

Projekt indywidualnego Kodeksu pracy z 2007 roku<sup>767</sup> nie rozstrzygał w sposób jednoznaczny, czy reżim odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika z tytułu wadliwego rozwiązania umowy o pracę opiera się na odpowiedzialności typu monistycznego, czy dualistycznego. Artykuł 99 projektu k.p. z 2007 r. stanowił jedynie, że w razie wypowiedzenia lub niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę z naruszeniem przepisów prawa pracownikowi przysługuje prawo wystąpienia do sądu z roszczeniem o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. Komisja Kodyfikacyjna Prawa Pracy nie przesądziła zatem sporów dotyczących podstawy odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy. Kwestie te pominięto również w uzasadnieniu projektu. Zrezygnowano jedynie z unormowania odpowiedzialności pracodawcy za wadliwe wypowiedzenie lub rozwiązanie bez wypowiedzenia umowy o pracę w dwóch odrębnych jednostkach redakcyjnych. Spory dogmatyczne o podstawę tej odpowiedzialności funkcjonujące na gruncie art. 47<sup>1</sup> k.p. oraz art. 58 k.p. byłyby również aktualne na podstawie art. 99 w zw. z art. 104 projektu k.p. z 2007 r.<sup>768</sup>.

Wydaje się, że dla rozstrzygnięcia kwestii reżimu odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy względem pracownika z tytułu wadliwego rozwiązania umowy o pracę w projekcie k.p. z 2007 r. znaczenie odgrywałyby dwie normy systemowe. Nowością bowiem, co podniesiono w uzasadnieniu projektu, było wprowadzenie zasady swobody umów rozumianej jako wzorzec kompetencji generalnej do kształtowania przez strony treści stosunku pracy w granicach określonych przez zasady współżycia społecznego (art. 47 §1 projektu k.p. z 2007 r.)<sup>769</sup>. *De lege lata* zatem Komisja Kodyfikacyjna posiłkowała się rozwiązaniami bazującymi na normach k.c. Utrzymano przy tym jednocześnie klauzulę odpowiedniego stosowania przepisów k.c. do kwestii nieuregulowanych w projekcie k.p. z 2007 r. (art. 2 projektu k.p. z 2007 r.).

---

<sup>767</sup> Dalej „projekt k.p. z 2007 r.”.

<sup>768</sup> Zob. część II rozdział I pkt 2.

<sup>769</sup> Uzasadnienie Projektu Kodeksu pracy z 2007 r., s. 24 ; dalej jako: „uzasadnienie k.p. z 2007 r.”.

W świetle wyżej omówionych założeń należałoby raczej stwierdzić, że projektodawcy przyświecała wizja dualistycznego modelu odpowiedzialności odszkodowawczej, gdzie wyraźnie wyodrębnia się odpowiedzialność z tytułu niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania oraz odpowiedzialność typu deliktowego. Wydaje się również przy tym, że generalnie Komisja Kodyfikacyjna postrzegała system prawa pracy przez pryzmat odpowiedzialności kontraktowej, za czym przemawia zwłaszcza odniesienie się do kwestii zasady swobody umów, a odpowiedzialność deliktowa mogła jedynie stanowić pewne uzupełnienie, tylko w wyjątkowych sytuacjach. Rozwiązanie przyjęte w art. 99 w zw. z art. 104 projektu k.p. z 2007 r. stanowi zatem kompromis w zakresie powstających wówczas dogmatycznych sporów dotyczących reżimu odpowiedzialności odszkodowawczej w ramach systemu prawa pracy<sup>770</sup>.

Z perspektywy systemowej można również bronić poglądu o monistycznej naturze odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy z tytułu wadliwego rozwiązania umowy o pracę. W tym przypadku nienależyte wykonanie zobowiązania oraz czyn niedozwolony stanowiłyby możliwe postacie naruszenia obowiązków prawnych wynikających z ustawy (art. 1 projektu k.p. z 2007 r.). W art. 389 §1 projektu k.p. z 2007 r. utrzymano bowiem formułę przedawnienia roszczeń odpowiadającą obowiązującemu art. 291 k.p. Oznacza to, że niezależnie od reżimu odpowiedzialności odszkodowawczej (deliktowego, czy kontraktowego) poszkodowanemu pracownikowi przysługiwałoby jedno roszczenie o naprawienie szkody o określonej treści. W praktyce stosowania prawa nie wydaje się więc celowe utrzymywanie nieco sztucznego podziału na czyn niedozwolony oraz niewykonanie lub nienależyte wykonanie zobowiązania, skoro niezależnie od podstawy odpowiedzialności, roszczenie nie różni się pod względem zakresu i przedawnienia. Uzupełniająco warto również wskazać, że przy tworzeniu modelu odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika z tytułu wadliwego rozwiązania umowy o pracę wprost nie uwzględniono wyroku Trybunału Konstytucyjnego dotyczącego wykładni art. 58 k.p.<sup>771</sup>. Jednocześnie tego rodzaju zabieg trudno uznać za zaniechanie legislacyjne, skoro Komisja Kodyfikacyjna tworząc projekt k.p. z 2007 r. bazowała na ówczesnej praktyce uznającej wyrok Trybunału za orzeczenie interpretacyjne, które nie podlega reżimowi art. 190 ust. 1 Konstytucji<sup>772</sup>.

---

<sup>770</sup> Co do literatury i orzecznictwa zob. część II rozdział I pkt 2.

<sup>771</sup> Wyrok TK z 27.11.2005 r., SK 18/05.

<sup>772</sup> Rozbieżności co do charakteru prawnego wyroku TK z 27.11.2005 r., SK 18/05 powstały już po opublikowaniu projektu k.p. z 2007 r. Zob. przykładowo uchwała SN z 9.06.2009 r., II PZP 6/09, OSNP 2009/21–22, poz. 275, w której przyjęto, że omawiane orzeczenie Trybunału stanowi podstawę do wznowienia postępowania.

## 1.2. Wadliwe rozwiązanie umowy o pracę a zasada pełnego odszkodowania

W projekcie k.p. z 2007 r. przyjęto zróżnicowany zakres obowiązku naprawienia szkody. Zgodnie z generalną zasadą wyrażoną w art. 104 §1 projektu k.p. z 2007 r. odszkodowanie z tytułu wadliwego rozwiązania umowy o pracę przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od miesiąca do trzech miesięcy, nie niższej jednak niż wynagrodzenie za okres wypowiedzenia. Formuła ta jest zatem identyczna, jak w obowiązującym art. 47<sup>1</sup> k.p. i art. 58 k.p. Podstawę do naliczenia wysokości ryczałtowego odszkodowania stanowi wynagrodzenie za pracę otrzymywane przez pracownika. Niemniej Komisja Kodyfikacyjna przyjęła, że w szczególnie uzasadnionych przypadkach odszkodowanie ryczałtowe może zostać zasądzone w wyższej kwocie. Zgodnie bowiem z art. 104 §3 k.p. zwłaszcza w sytuacji naruszenia przepisów o szczególnej ochronie pracowników przed rozwiązaniem umowy o pracę, sąd może orzec wyższe odszkodowanie, w kwocie nie wyższej jednak niż wynagrodzenie za dziewięć miesięcy.

Projekt k.p. z 2007 r. nie wprowadzał wprost zasady pełnego odszkodowania. Tym samym urzeczywistnienie stanowiska Trybunału Konstytucyjnego zaprezentowanego w wyroku z 27.11.2005 r.<sup>773</sup> wymagało sięgnięcia do właściwych przepisów Kodeksu cywilnego. W tym celu należałoby zastosować *per analogiam* art. 363 k.c. Aktualne byłyby w tym przypadku wszystkie zarzuty dotyczące relacji norm statuujących odpowiedzialność odszkodowawczą w prawie pracy do przepisów Kodeksu cywilnego<sup>774</sup>. Do uzyskania odszkodowania na podstawie art. 104 projektu k.p. z 2007 r. w zw. z art. 99 projektu k.p. z 2007 r. pracownik nie musiałby wykazać faktu poniesienia szkody, gdyż przewidziane przepisami odszkodowanie stanowi ryczałt, który w założeniu ułatwia poszkodowanemu dochodzenie roszczeń. Z kolei na gruncie żądań odszkodowawczych dochodzonych na podstawie odpowiednich norm Kodeksu cywilnego (art. 415 k.c., art. 471 k.c.), *onus probandi* wykazania szkody i wysokości, w jakiej została ona poniesiona, każdorazowo obciąża poszkodowanego. W konsekwencji normy projektu k.p. z 2007 r. utrwalają praktykę, w ramach której ciężar dowodu wykazania uszczerbku powyżej wartości odszkodowania zasądzanego na podstawie przepisów projektu spoczywa na pracowniku.

Wadą wskazanego powyżej rozwiązania, podobnie zresztą jak na gruncie obowiązujących art. 47<sup>1</sup> k.p. i art. 58 k.p., jest zróżnicowanie przesłanek dochodzenia roszczeń. Dla uzyskania

---

<sup>773</sup> SK 18/05.

<sup>774</sup> Zob. uwagi część II rozdział I pkt 3. Z literatury por M. Gersdorf, *Otwarte drzwi...*, s. 2; K. Jaśkowski, *Wpływ wyroku...*, s. 2; T. Liszcz, *Odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy...*, cz. 1, s. 2; W. Ostaszewski, *Odpowiedzialność uzupełniająca...*, s. 264.

odszkodowania w ramach systemu prawa pracy wystarczy bezprawność rozwiązania umowy o pracę. Z kolei do uzyskania odszkodowania uzupełniającego konieczne jest wykazanie zarówno szkody, jak i winy pracodawcy w przypadku roszczeń kierowanych na podstawie art. 415 k.c. W tym miejscu należy bowiem wyraźnie zaakcentować, że stosowanie w omawianej sytuacji przepisów o odpowiedzialności kontraktowej mogłoby zostać w praktyce istotnie ograniczone wyłącznie do stanów faktycznych, w których nie dochodzi do wyrządzenia szkody na osobie. Wynika to z faktu, że zasada pełnego odszkodowania dotyczy tylko szkody majątkowej i nie obejmuje naprawienia krzywdy. Tymczasem w praktyce stosowania prawa kwestia roszczeń uzupełniających często pojawia się w przypadkach, gdy wadliwe rozwiązanie umowy o pracę skutkuje naruszeniem dóbr osobistych (np. z powodu dyskryminującej lub nieprawdziwej przyczyny wypowiedzenia). Jeśli zostaną naruszone dobra osobiste pracownika, zadośćuczynienie pieniężne za doznaną krzywdę może zostać zasądzone wyłącznie na podstawie przepisów o czynach niedozwolonych. Wówczas jednak pojawia się pytanie o charakter odpowiedzialności odszkodowawczej statuowanej normami prawa pracy. Artykuł 443 k.c. jednoznacznie wyklucza formułowanie tzw. roszczeń mieszanych – tj. częściowo opartych na reżimie deliktowym, a częściowo na reżimie kontraktowym. Poszkodowany w razie zaistnienia zbiegu roszczeń posiada prawo wyboru korzystniejszego reżimu, lecz roszczenia musi formułować w całości w obrębie wybranego modelu odpowiedzialności odszkodowawczej (deliktowego albo kontraktowego).

Podsumowując zatem powyższe rozważania należy wskazać, że projekt k.p. z 2007 r. nie rozwiązuje problemów dogmatycznych i praktycznych związanych z dochodzeniem roszczeń uzupełniających, które pojawiły się w związku z wyrokiem Trybunału Konstytucyjnego z 27.11.2005 r.<sup>775</sup>. Trudność bowiem wynika nie tyle ze zmiany paradygmatu ochrony pracownika i jej rozciągnięcia także na prawo do uzyskania naprawienia szkody w pełnej wysokości, ale przede wszystkim z uwagi na pewne niedostosowanie systemu prawa pracy i systemu prawa cywilnego. Dzieje się tak ze względu na zróżnicowany charakter obowiązków prawnych, których naruszenie warunkuje odpowiedzialność odszkodowawczą sprawcy szkody. W przypadku art. 415 k.c. obowiązki powszechne lub deontologiczne są kształtowane przez praktykę stosowania prawa i wynikają z moralnego i społecznie uzasadnionego obciążenia sprawcy obowiązkiem odszkodowawczym z powodu naruszenia ogólnospołecznych reguł

---

<sup>775</sup> SK 18/05.

postępowania<sup>776</sup>. Z kolei prawo pracy operuje odmiennym pojęciem „powszechności” obowiązku dotyczącego naruszenia zwłaszcza norm o charakterze *iuris cogentis*, których zakres obejmuje każdego pracodawcę. Z tych przyczyn koncepcja deliktu w rozumieniu art. 415 k.c. nie zawsze będzie odpowiadać aktualnym potrzebom zapewnienia pracownikom ochrony w sytuacji doznania szkody, a tylko w ramach odpowiedzialności z tytułu czynów niedozwolonych poszkodowany może uzyskać pełne zaspokojenie roszczeń.

### **1.3. Odszkodowanie z tytułu wadliwego rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę**

Konstrukcja odszkodowania z art. 104 projektu k.p. z 2007 r. nie różni się zasadniczo od odszkodowań z art. 47<sup>1</sup> k.p. oraz art. 58 k.p. Na gruncie projektowanych norm aktualne byłyby zatem wszystkie wątpliwości doktrynalne dotyczące charakteru prawnego tego odszkodowania<sup>777</sup>. Jak się jednak wydaje odszkodowanie z art. 104 projektu k.p. z 2007 r. nie obejmuje co do zasady klasycznej szkody majątkowej w postaci straty lub utraconych korzyści. Należałoby raczej postrzegać je jako środek kompensacyjny służący naprawieniu szkody czysto majątkowej związanej z utratą zatrudnienia. Przemawia za tym zwłaszcza wyrażona w art. 104 §3 projektu k.p. z 2007 r. kompetencja sądu pracy do zasądzenia odszkodowania w wysokości nieprzekraczającej 9 miesięcznego wynagrodzenia za pracę w szczególnie uzasadnionych przypadkach. Odszkodowanie rekompensujące uszczerbek związany z utratą zatrudnienia pełniłoby więc rodzaj świadczenia mającego również zapewnić poszkodowanemu niezbędne środki do życia.

Za wykładnią, zgodnie z którą Komisja Kodyfikacyjna w art. 104 projektu k.p. z 2007 r. unormowała szkodę czysto majątkową przemawia także wzgląd na warunki ekonomiczne istniejące w dacie projektowania przepisów. We wczesnych latach 2000 bezrobocie w Polsce było dość wysokie, co pośrednio wpłynęło także na motywację projektodawcy o konieczności podwyższenia wysokości odszkodowania ryczałtowego, dając przy tym szerszą kompetencję sądom do zasądzenia świadczenia w kwocie 9 miesięcznego wynagrodzenia za pracę.

---

<sup>776</sup> M. Gersdorf, *Otwarte drzwi...*, s. 2; K. Jaśkowski, *Wpływ wyroku...*, s. 2; T. Liszcz, *Odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy...*, cz. 1, s. 2; W. Ostaszewski, *Odpowiedzialność uzupełniająca...*, s. 264.

<sup>777</sup> Szerzej zob. część I rozdział II pkt 2.3.

#### **1.4. Odszkodowanie z tytułu wadliwego rozwiązania umowy o pracę w okresie wypowiedzenia**

Kwestię odszkodowania z tytułu wadliwego rozwiązania umowy o pracę w okresie wypowiedzenia normuje art. 106 §2 projektu k.p. z 2007 r. Jego treść nie została zmieniona w stosunku do obowiązującego art. 60 k.p. Wciąż zatem aktualne pozostają kontrowersje, czy analizowana regulacja swym zakresem obejmuje jedynie przypadki zgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę, czy też norma ta ma szerszy zakres i stosuje się ją do każdego przypadku wadliwego rozwiązania umowy w okresie wypowiedzenia, w tym i bezprawnego wypowiedzenia umowy, a następnie bezprawnego jej rozwiązania w trybie niezwłocznym<sup>778</sup>. Pewną wskazówkę interpretacyjną może stanowić fakt, że art. 104 projektu k.p. z 2007 r. odnosi się zarówno do wadliwego wypowiedzenia umowy o pracę, jak i wadliwego rozwiązania tej umowy w trybie niezwłocznym. Tym samym skutki bezprawnych czynności pracodawcy zmierzających do zakończenia umownego stosunku pracy na płaszczyźnie odpowiedzialności odszkodowawczej uregulowano w jednej jednostce redakcyjnej. Obowiązujący zaś Kodeks pracy reguluje tę kwestię w trzech odrębnych przepisach – art. 47<sup>1</sup> k.p., art. 58 k.p. oraz art. 60 k.p. Okoliczność ta, jak się wydaje, mogłaby sugerować, że zakresem art. 106 §2 projektu k.p. z 2007 r. objęto wyłącznie przypadki, w których wypowiedzenie umowy o pracę nie narusza norm dotyczących wypowiedzenia.

Niemniej jednak próba zmian i ujednoczenia wszystkich reżimów odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika stanowi istotny argument *de lege ferenda*, który należy wziąć pod rozwagę przy próbie formułowania nowego modelu odpowiedzialności pracodawcy za przypadki wadliwego rozwiązania umowy o pracę, w tym zwłaszcza w okresie wypowiedzenia. Niezależnie od tej okoliczności, świadczenie pieniężne uzyskane przez pracownika w związku z bezprawnym rozwiązaniem umowy o pracę w okresie wypowiedzenia miałyby charakter świadczenia gwarancyjnego.

---

<sup>778</sup> Szerzej zob. część I rozdział II pkt 5.1. Z literatury por. L. Florek [w:] *Kodeks...*, 2001, s. 374; M. Gersdorf, M. Raczkowski [w:] *Kodeks...*, s. 546; T. Nowakowski, „Kumulatywny zbieg roszczeń”..., s. 110; A. Piszczyk, *Dopuszczalność zbiegu...*, s. 34; P. Prusinowski, *Zbieg...*, s. 399; A. M. Świątkowski, *Kodeks...*, 2018, s. 416.

## **2. Modele odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika z tytułu naruszenia dóbr osobistych, dyskryminacji i naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu oraz mobbingu w projekcie indywidualnego Kodeksu pracy z 2007 roku**

### **2.1. Model odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy z tytułu naruszenia dóbr osobistych pracownika**

#### **2.1.1. Kontrowersje dotyczące wyróżnienia pracowniczych dóbr osobistych**

Komisja Kodyfikacyjna przygotowująca projekt k.p. z 2007 r. nie wprowadziła w kontekście odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy rozwiązań dalej idących niż te wynikające z obowiązującego aktualnie art. 11<sup>1</sup> k.p.. Zasada ochrony godności oraz innych dóbr osobistych pracownika została utrzymana jako podstawowa zasada prawa pracy (art. 20 projektu k.p. z 2007 r.). Jak się wydaje, pojęciu „dobro osobiste” nie nadano innej treści normatywnej aniżeli normie art. 23 k.c. Oznacza to, że art. 20 projektu k.p. z 2007 r. nie stanowi samodzielnej normy uprawniającej pracownika do dochodzenia roszczeń, lecz jest rozwiązaniem o charakterze systemowym podkreślającym, że szkoda na osobie również podlega indemnizacji w ramach systemu prawa pracy. W konsekwencji konstrukcji dobra osobistego z art. 20 projektu k.p. z 2007 r. nie należy postrzegać jako *sui generis* koncepcji praw podmiotowych ukształtowanych normami prawa pracy.

Podobnie zatem, jak w art. 11<sup>1</sup> k.p., brakuje dostatecznych podstaw do formułowania poglądu o nowej kategorii praw osobistych obejmujących wyłącznie pracownika<sup>779</sup>. Walor podniesienia ochrony dóbr osobistych pracownika do rangi jednej z podstawowych zasad prawa pracy oznacza jedynie, że roszczenia o ochronę praw osobistych należą do właściwości sądów pracy, jeśli ich naruszenie nastąpiło w związku z wykonywaną pracą lub zajmowanym stanowiskiem.

#### **2.1.2. Reżim naprawienia szkody z tytułu naruszenia dóbr osobistych pracownika**

Brak uregulowania w projekcie k.p. z 2007 r. kwestii dotyczących roszczeń odszkodowawczych przysługujących pracownikowi w związku z naruszeniem dóbr osobistych nakazuje rekonstrukcję omawianego tutaj modelu poprzez odwołanie się do właściwych przepisów Kodeksu cywilnego. Przy dokonywaniu interpretacji należy wziąć pod uwagę okoliczność, że ochrona dóbr osobistych pracownika, podobnie jak obecnie, jest jedną z

---

<sup>779</sup> Co do sporów obejmujących zasadność wyodrębnienia „pracowniczych” dóbr osobistych zob. część II rozdział II pkt 2.1.

podstawowych zasad prawa pracy. Mamy tu zatem do czynienia z podstawowym obowiązkiem ciążącym na pracodawcy. Potencjalnie roszczenia o naprawienie szkody mogą zostać sformułowane w oparciu o przepisy statuujące odpowiedzialność kontraktową (art. 471 k.c.) oraz odpowiedzialność deliktową (art. 415 k.c.). Naruszenie dóbr osobistych pracownika warunkuje zatem zbieg roszczeń w rozumieniu art. 443 k.c., ponieważ może ono skutkować powstaniem szkody na osobie. Zgodnie bowiem z art. 24 k.c. poszkodowany może żądać naprawienia krzywdy wyłącznie na zasadach określonych w ustawie. Normy uprawniające sąd do przyznania zadośćuczynienia za doznaną krzywdę uregulowano w części Kodeksu cywilnego poświęconej odpowiedzialności deliktowej. Równocześnie brak jest stosownej podstawy do dochodzenia kompensaty krzywdy w reżimie niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania. Z perspektywy praktycznej oznacza to, że w ramach projektu k.p. z 2007 r. w przypadku wyrządzenia przez pracodawcę krzywdy skuteczna ochrona dóbr osobistych pracownika może odbywać się wyłącznie w ramach reżimu odpowiedzialności z tytułu czynu niedozwolonego (art. 415 k.c. w zw. z art. 448 §1 k.c.). Pracodawca mógłby odpowiadać odszkodowawczo w reżimie deliktowym nie tylko za czyn własny, lecz również za czyn cudzy. Konsekwentnie reżim odpowiedzialności deliktowej byłby właściwy także dla przypadków, w których dobra osobiste naruszył inny pracownik podlegający kierownictwu pracodawcy przy wykonywaniu określonych czynności na podstawie art. 430 k.c. (np. kierownik, menedżer itp.).

Nie sposób nie zauważyć również, że, podobnie jak w przypadku modelu odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy z tytułu wadliwego rozwiązania umowy o pracę, utrzymywanie dualistycznego reżimu na gruncie naprawienia szkody doznanej przez pracownika w związku z naruszeniem dóbr osobistych nie jest operatywne. Konsekwentnie bowiem, niezależnie od wyboru reżimu dokonanego przez poszkodowanego, roszczenia podlegają identycznemu terminowi i zasadom przedawnienia określonym w art. 389 §1 projektu k.p. z 2007 r. Tym samym model odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika za naruszenie praw osobistych przyjęty w analizowanym projekcie należałoby reinterpretować w kierunku modelu monistycznego.

### **2.1.3. Zakres obowiązku naprawienia szkody**

Art. 20 projektu k.p. z 2007 r. formułujący podstawowy obowiązek pracodawcy w zakresie poszanowania godności oraz dóbr osobistych pracownika nie wprowadza żadnych zasad dotyczących zakresu odpowiedzialności odszkodowawczej, co również w tej sytuacji nakazuje poszukiwanie właściwych norm w Kodeksie cywilnym. Na gruncie odpowiedzialności

odszkodowawczej z tytułu naruszenia dóbr osobistych obowiązuje bezwzględna zasada naprawienia szkody w pełnej wysokości, która nie została przez prawodawcę ograniczona.

W pierwszej kolejności roszczenia pracownika mogą opierać się na żądaniu naprawienia szkody majątkowej w dwóch postaciach – jako straty oraz utraconych korzyści wedle kryteriów normatywnych wypracowanych w orzecznictwie, a dotyczących wykładni art. 363 §2 k.c.<sup>780</sup>. Ponadto obok roszczenia o naprawienie szkody majątkowej, pracownik mógłby żądać, wyłącznie alternatywnie, zadośćuczynienia pieniężnego albo zapłaty na cel społeczny (art. 448 §1 k.c.). Wysokość zadośćuczynienia z art. 20 projektu k.p. z 2007 r. powinna być ustalana indywidualnie, przy uwzględnieniu kryteriów stosowanych w judykaturze sądów cywilnych.

## **2.2. Model odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy z tytułu naruszenia zasady równego traktowania oraz niedyskryminacji w zatrudnieniu w projekcie Kodeksu pracy z 2007 roku**

### **2.2.1. Reżim naprawienia szkody z tytułu naruszenia zasady równego traktowania oraz niedyskryminacji w zatrudnieniu**

Przepisy projektu k.p. z 2007 r. nie wprowadzają jednolitego reżimu odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy, lecz w zakresie obowiązków odszkodowawczych stanowią powielenie obowiązującego art. 18<sup>3d</sup> k.p. Wciąż zatem aktualne – na gruncie tego projektu – są kontrowersje dotyczące reżimu naprawienia szkody doznanej przez pracownika<sup>781</sup>.

Wydaje się, że reżimu odpowiedzialności odszkodowawczej z art. 33 projektu k.p. z 2007 r. nie sposób ujmować wyłącznie w kategoriach czynu niedozwolonego albo niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania. Każdy przypadek dyskryminacji prowadzi bowiem do naruszenia godności człowieka, co może powodować wystąpienie szkody na osobie w dobrach osobistych pracownika. Tym samym stany faktyczne, w których dochodzi do dyskryminacji i nierównego traktowania przez pracodawcę mieściłyby się zakresowo w art. 443 k.c. Powstawały więc zbieg roszczeń o naprawienie szkody a poszkodowany posiadałby uprawnienie do wyboru korzystniejszego reżimu, w ramach którego nastąpi indemnizacja uszczerbku.

---

<sup>780</sup> Zob. uwagi część I, rozdział 2.2.

<sup>781</sup> Por. M. Barzycka – Banaszczyk, *Odpowiedzialność odszkodowawcza...*, s. 66; P. Korus [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, A. Sobczyk red., Warszawa 2023, s. 85; P. Prusinowski, *Konsekwencje naruszenia...*, s. 4; A. Sobczyk, *Prawo pracy...*, s. 117; M. Szablowska – Juckiewicz, *Odpowiedzialność odszkodowawcza podmiotu...*, s. 155.

Podobnie jak we wcześniej omawianych modelach odpowiedzialności odszkodowawczej unormowanych w projekcie k.p. z 2007 r., także i tutaj można bronić poglądu o monistycznej naturze odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika. Przemawia za tym zwłaszcza jednolity system przedawnienia roszczeń o naprawienie szkody. Niezależnie bowiem od wyboru reżimu dokonanego przez pracownika, jego roszczenie przedawnia się zgodnie z zasadami wskazanymi w art. 389 §1 projektu k.p. z 2007 r.

### **2.2.2. Odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy wobec pracownika z tytułu naruszenia zasady równego traktowania oraz niedyskryminacji w zatrudnieniu a zasada pełnego odszkodowania**

Artykuł 33 projektu k.p. z 2007 r. nie przewiduje wprost naprawienia szkody doznanej przez pracownika w związku z dyskryminacją lub nierównym traktowaniem w pełnej wysokości, podobnie jak obowiązujący art. 18<sup>3d</sup> k.p. Oznacza to zatem konieczność dokonania jego interpretacji (*benigna interpretatio*) w zgodzie z art. 17 dyrektywy 2000/78/WE. Choć projektowana norma powtarza wadę legislacyjną związaną z błędnym tłumaczeniem anglojęzycznej wersji przepisu, to należy uznać, że pracownik ma prawo do naprawienia szkody w pełnej wysokości. Po pierwsze, art. 33 projektu k.p. z 2007 r. nie ogranicza wprost wysokości świadczenia odszkodowawczego. Trudno zatem uznać, że miałyby stanowić normę szczególną względem art. 363 k.c. Brak w tej materii jednoznacznego poglądu projektodawcy, który uzasadniałby skrajnie zawężającą wykładnię ograniczającą zakres indemnizacji do minimalnego wynagrodzenia za pracę. Po drugie, pod rozważę należy wziąć art. 17 dyrektywy 2000/78/WE. Można go jednoznacznie wyinterpretować z wersji językowych innych niż polska. Posłużono się tam w sposób nie budzący wątpliwości siatką pojęciową charakterystyczną dla krajowych przepisów prawa cywilnego statuujących odpowiedzialność odszkodowawczą<sup>782</sup>. Po trzecie, za dopuszczeniem prawa pracownika do uzyskania kompensaty w pełnej wysokości przemawia wzgląd na późniejsze orzecznictwo Trybunału Sprawiedliwości, które nie mogło być znane projektodawcy. Wynika z niego, że naruszenie zasady równego traktowania lub niedyskryminacji w zatrudnieniu w ramach krajowych środków ochrony powinno, na płaszczyźnie odszkodowawczej, skutkować takimi samymi konsekwencjami, jak wyrządzenie szkody każdemu podmiotowi prawa<sup>783</sup>.

---

<sup>782</sup> Szerzej zob. część II rozdział II pkt 3.3.

<sup>783</sup> Szerzej zob. część II rozdział II pkt 3.3.

### **2.2.3. Odszkodowanie za naruszenie zasady równego traktowania oraz niedyskryminacji w zatrudnieniu a naprawienie szkody niemajątkowej**

Artykuł 33 projektu k.p. z 2007 r. nie przewiduje wprost możliwości indemnizacji krzywdy, choćby poprzez odpowiednie stosowanie art. 448 k.c. Komisja Kodyfikacyjna wyraźnie bazowała na ówczesnej praktyce orzeczniczej, w ramach której przyjmowano, że odszkodowanie należne pracownikowi z tytułu naruszenia zasady równego traktowania oraz niedyskryminacji w zatrudnieniu obejmuje także niemajątkowe aspekty szkody<sup>784</sup>. Jak się wydaje praktyka ta miała zostać również utrzymana w ramach art. 33 projektu k.p. z 2007 r. Niemniej jednak przeciwko ukrywaniu kompensaty szkody niemajątkowej pod postacią szkody majątkowej można podnieść liczne argumenty natury dogmatycznej i praktycznej, które to również zachowują swoją aktualność na gruncie art. 33 projektu k.p. z 2007 r.<sup>785</sup>.

## **2.3. Model odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy z tytułu mobbingu**

### **2.3.1. Reżim naprawienia szkody**

Komisja Kodyfikacyjna w projekcie k.p. z 2007 r. zrezygnowała z odrębnego unormowania odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika z tytułu mobbingu. W uzasadnieniu podniesiono, że zachowania pracodawcy mające cechy mobbingu stanowią również naruszenie godności pracownika i zakresowo są bardzo zbliżone do nękania (molestowania), co powoduje, że rozróżnienie stanów faktycznych, w których dochodzi do molestowania pracownika i mobbingu jest „sztuczne”, przez co pozbawione *ratio legis*<sup>786</sup>.

Projekt k.p. z 2007 r. zrezygnował z odrębnej podstawy prawnej dla roszczeń pracownika, który doznał szkody na skutek mobbingu. Zmiana ta, prowadziłyby do pogorszenia sytuacji prawnej pracownika względem obowiązującego stanu prawnego (art. 94<sup>3</sup> k.p.). Po pierwsze, nie istniałaby już normatywna podstawa prawna obowiązku pracodawcy przeciwdziałania mobbingowi. *A contrario* brak posiadania stosownych procedur w tym zakresie nie stanowiłby już ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków. Po drugie, obowiązujące przepisy o mobbingu wprowadzają konstrukcję naruszenia w czynie ciągłym. Oznacza to, że mobbing stanowi pewną grupę zachowań, które oceniane samodzielnie nie musiały prowadzić

---

<sup>784</sup> Wyroki SN: z 22.02.2007 r., I PK 242/06; z 18.09.2014 r., III PK 136/13; z 26.01.2016 r., II PK 303/14; z 19.05.2019 r., III PK 50/18; z 19.11.2020 r., II PK 239/18; z 9.11.2021 r. I PSKP 27/21, poz. 86; z 9.11.2022 r., I PSKP 98/21; z 5.03.2024 r., II PSKP 8/23 oraz uchwała SN z 24.08.2023 r., III PZP 1/23.

<sup>785</sup> Obszernie zob. część II rozdział II pkt 3.3.

<sup>786</sup> Zob. uzasadnienie projektu k.p. z 2007 r., s. 22.

do wyrządzenia szkody. Tym samym z tej perspektywy projekt k.p. z 2007 r. mógłby utrudnić mobbingowanemu pracownikowi uzyskanie skutecznej ochrony prawnej.

Reżim naprawienia szkody doznanej przez pracownika w związku z mobbingiem byłby zatem, w przypadku omawianego tutaj projektu, identyczny jak reżim określony w art. 33 projektu k.p. z 2007 r. Tym samym aktualne pozostają wszelkie wątpliwości związane z dualistycznym reżimem odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy z tytułu naruszenia zasady równego traktowania oraz niedyskryminacji w zatrudnieniu. Podnieść można zwłaszcza, że przypadki mieszczące się w zakresie obowiązującego art. 94<sup>3</sup> §3 i §4 k.p. stanowią odpowiedzialność za szkodę na osobie. Bezspornie bowiem spowodowanie u pracownika uszczerbku na zdrowiu podlega zakresowo pod art. 445 k.c., który został umieszczony w przepisach o czynach niedozwolonych. Argument ten podawałby w wątpliwość ograniczenie reżimu odpowiedzialności pracodawcy wyłącznie do niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania.

Odpowiedzialność odszkodowawczą pracodawcy za zachowania podlegające reżimowi art. 29 §3 projektu k.p. z 2007 r. można również ujmować w sposób jednolity (reżim monistyczny). Oznaczałoby to, że niewykonanie lub nienależyte wykonanie zobowiązania oraz czyn niedozwolony stanowią potencjalne postacie naruszenia obowiązków pracodawcy warunkujących powstanie roszczeń pracownika o naprawienie szkody.

### **2.3.2. Odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy wobec pracownika z tytułu mobbingu a zasada pełnego odszkodowania**

W ramach omawianego tutaj modelu odpowiedzialności odszkodowawczej aktualne pozostają wszystkie wątpliwości dotyczące dopuszczalności żądania przez pracownika naprawienia szkody w pełnej wysokości, które zostały omówione wcześniej. Mobbing, co zaakcentowałem, poprzez art. 29 §3 projektu k.p. z 2007 r., zrównano w skutkach ze stosowaniem dyskryminacji. Oznacza to poddanie zachowań mających stanowić mobbing ocenie pod kątem odpowiedzialności odszkodowawczej wyłącznie w obrębie art. 33 projektu k.p. z 2007 r. Co więcej, projektodawca podniósł, że czyny wypełniające znamiona mobbingu podlegają również zakresowo ochronie dóbr osobistych<sup>787</sup>. Tymczasem przepisy projektu k.p. z 2007 r. w ogóle nie statuują jakiegokolwiek prawa pracownika do uzyskania świadczeń

---

<sup>787</sup> Zob. uzasadnienie projektu k.p. z 2007 r., s. 22.

odszkodowawczych, co wymusza w tym względzie poszukiwanie odpowiednich norm w Kodeksie cywilnym.

Rozwiązanie przyjęte w projekcie k.p. z 2007 r. z odrębnej podstawy odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika z tytułu mobbingu (nękania) na rzecz jednej normy – art. 33 projektu k.p. z 2007 r., nie wydaje się korzystne dla pracownika. Dochodzi bowiem do przerzucenia ciężaru ukształtowania zasad indemnizacji szkody na praktykę stosowania prawa. To sąd rozstrzygający sprawę musiałby określić zakres i reguły naprawiania szkody posiłkując się ogólnym brzmieniem art. 33 projektu k.p. z 2007 r., a przy tym kierując się również wymogiem przyjaznej interpretacji (*benigna interpretatio*) norm dyrektywy 2000/78/WE. W świetle argumentów natury systemowej i funkcjonalnej należy mimo wszystko uznać, że w ramach środków ochrony prawnej przewidzianych w projekcie k.p. z 2007 r., przysługujących pracownikowi w związku z mobbingiem (nękaniem), dopuszczalne byłoby zasądzenie odszkodowania w wysokości przekraczającej minimalne wynagrodzenie za pracę. Obejmowałoby ono zarówno stratę poniesioną na skutek nękania (art. 29 §3 projektu k.p. z 2007 r. w zw. z art. 33 projektu k.p. z 2007 r.) oraz ewentualne utracone korzyści. Niemniej jednak uzyskanie odszkodowania w wysokości przekraczającej minimalne wynagrodzenie za pracę byłoby możliwe wyłącznie po wykazaniu przez pracownika faktu poniesienia uszczerbku. W rachubę wchodzi tutaj szkody obejmujące zwrot kosztów pomocy psychologicznej, kosztów leczenia, czy terapii.

### **2.3.3. Odpowiedzialność pracodawcy wobec pracownika z tytułu mobbingu a naprawienie szkody niemajątkowej**

Artykuł 33 projektu k.p. z 2007 r. nie przewiduje wprost prawa pracownika do uzyskania zadośćuczynienia pieniężnego za krzywdę spowodowaną dyskryminacją lub nierównym traktowaniem w zatrudnieniu. Z uwagi na zrównanie w skutkach zachowań stanowiących mobbing z przypadkami dyskryminacji (art. 29 §3 projektu k.p. z 2007 r.), poszkodowany zostałby potencjalnie pozbawiony możliwości uzyskania kompensaty szkody niemajątkowej, choćby w wąskim zakresie (np. w przypadkach wskazanych w obowiązującym art. 94<sup>3</sup> §3 k.p.). W okresie tworzenia projektu k.p. z 2007 r., judykatura przyjmowała bowiem, że obowiązek naprawienia szkody doznanej przez pracownika w związku z dyskryminacją lub nierównym traktowaniem nie rozciąga się na szkodę niemajątkową. Argumentowano to m.in.

koniecznością stosowania proporcjonalnej sankcji wynikającej z naruszenia dyrektywy 2000/78/WE<sup>788</sup>.

Oczywiście w rachubę wchodziłaby możliwość zastosowania *per analogiam* art. 448 k.c. lub art. 445 k.c., w przypadku przyjęcia pewnych wstępnych założeń aksjologicznych. Zarówno w sytuacji zastosowania art. 448 k.c., jak i art. 445 k.c. konieczne byłoby uznanie, że przypadki, o których mowa w art. 29 §3 projektu k.p. z 2007 r. mieszczą się w ramach szczególnej ochrony dóbr osobistych pracownika, co podlega jednolitej ochronie, niezależnie od systemu prawnego. Założenie to prowadziłyby, na płaszczyźnie odpowiedzialności odszkodowawczej, do konieczności stosowania tych samych środków kompensacyjnych w systemie prawa pracy, co środki przysługujące na podstawie norm Kodeksu cywilnego. Na skutek tego zabiegu pracownik uzyskałby prawo do indemnizacji krzywdy. Gdyby zaistniał mobbing, wówczas podstawę kompensaty szkody niemajątkowej stanowiłby art. 448 k.c. Z kolei art. 445 k.c. znalazłby zastosowanie w stanach faktycznych, w których doszło do uszczerbku na zdrowiu pracownika wywołanego mobbingiem (nękaniem). Proponowane tutaj rozwiązanie zapewniałoby pracownikowi szerszą ochronę aniżeli ta przewidziana obowiązującym art. 94<sup>3</sup> §3 k.p.

Najpewniej jednak, biorąc również pod uwagę późniejszą praktykę orzecniczą, w stosunku do omawianego projektu<sup>789</sup>, ugruntowaną na tle wykładni art. 18<sup>3d</sup> k.p., wydaje się, że judykatura nie skłoniłaby się do stosowania *per analogiam* art. 448 k.c. lub art. 445 k.c. W przypadku zaistnienia nękania (art. 29 §3 projektu k.p. z 2007 r.) doszłoby do zastosowania art. 33 projektu k.p. z 2007 r., co skutkowałoby przyjęciem, że wysokość odszkodowania za stosowanie praktyk dyskryminujących obejmuje również niemajątkowe aspekty szkody (tzw. nieuchwytna szkoda majątkowa).

### **3. Model odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika z tytułu wypadku przy pracy lub choroby zawodowej**

#### **3.1. Reżim naprawienia szkody z tytułu wypadku przy pracy lub choroby zawodowej**

Projektodawca przyjął w zakresie odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy za wypadek przy pracy identyczne rozwiązanie jak w obowiązującym art. 237<sup>1</sup> k.p. Zmiany mają tutaj wyłącznie wymiar techniczny, gdyż odpowiedzialność ta została uregulowana w dwóch odrębnych jednostkach redakcyjnych. Zgodnie z generalną zasadą wyrażoną w art. 296 projektu

---

<sup>788</sup> Szerzej zob. część II rozdział II pkt 3.3.

<sup>789</sup> Szerzej zob. część II rozdział II pkt 3.3.

k.p. z 2007 r. w sytuacji zaistnienia wypadku przy pracy, pracownik nabywa prawo do określonych w przepisach szczególnych świadczeń w ramach systemu ubezpieczeń społecznych. Odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy wobec pracownika w ścisłym tego słowa znaczeniu została przewidziana wyłącznie w art. 297 projektu k.p. z 2007 r. Co ważne, projektodawca ograniczył ją wyłącznie do stanów faktycznych, w których pracownik uzyskujący uprawnienie do świadczeń z tytułu ubezpieczenia społecznego na skutek wypadku przy pracy doznał szkody polegającej na utracie lub uszkodzeniu rzeczy osobistego użytku oraz przedmiotów niezbędnych do wykonywania pracy, z wyłączeniem utraty lub uszkodzenia pojazdów samochodowych oraz wartości pieniężnych.

Rozwiązanie przyjęte w projekcie k.p. z 2007 r. prowadzi, podobnie jak w przypadku obowiązującego art. 237<sup>1</sup> k.p., do powstania dwóch odrębnych reżimów naprawienia szkody wywołanej wypadkiem przy pracy lub chorobą zawodową. Pierwszy – gwarancyjno – repartycyjny byłby oparty na przepisach ustawy wypadkowej i odnosiłby się do świadczeń z art. 6 tego aktu. Drugi, jak się wydaje deliktowy, wynikałby nie tylko ze zdarzeń skutkujących szkodą na mieniu określoną w art. 297 projektu k.p. z 2007 r., lecz obejmowałby także przypadki wyrządzenia szkody na osobie. Projekt k.p. z 2007 r. całkowicie pomija interferencję norm art. 296 oraz art. 297 projektu k.p. z 2007 r. z przepisami Kodeksu cywilnego obejmującymi choćby obowiązek naprawienia szkody na osobie (art. 444 k.c. i art. 445 k.c.). Reżim odpowiedzialności deliktowej obejmowałby również stany faktyczne, w których dochodzi do wyrządzenia szkody na osobie, choć Komisja Kodyfikacyjna pominęła problematykę ewentualnych roszczeń uzupełniających z tytułu wypadku przy pracy na podstawie deliktowych norm Kodeksu cywilnego<sup>790</sup>.

### **3.2. Odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy wobec pracownika z tytułu wypadku przy pracy lub choroby zawodowej a zasada pełnego odszkodowania**

Przepisy projektu k.p. z 2007 r. przewidują zasadę pełnego odszkodowania wyłącznie w ograniczonym zakresie. Jedynie na podstawie art. 297 projektu k.p. z 2007 r. pracownik mógłby żądać odszkodowania w pełnej wysokości za szkodę na mieniu, obejmującego rzeczywistą stratę, względnie utracone korzyści doznane w wypadku przy pracy. Brak jednak stosownych regulacji dotyczących indemnizacji szkody na osobie. Z całą pewnością rozwiązanie

---

<sup>790</sup> Co do uzupełniającego stosowania norm Kodeksu cywilnego w zakresie rekonstrukcji modelu odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika zob. część II rozdział III pkt 2 oraz por. Tak wyroki SN: z 1.03.2016 r., I PK 85/15; z 13.12.2018 r., I PK 176/17; z 17.09.2019 r., III PK 110/18, oraz z 12.01.2023 r., I PSKP 1/22.

prezentowane w projekcie k.p. z 2007 r., zgodnie z którym wszelkie inne uszczerbki, aniżeli te wskazane w art. 297 projektu k.p. z 2007 r., podlegają naprawieniu, choćby częściowemu, w ramach gwarancyjno – repartycyjnego systemu ubezpieczeń społecznych, nie uzasadnia poglądu o dopuszczalności pracowniczych roszczeń za szkodę na osobie w pełnej wysokości. Przepisy ustawy wypadkowej nie wprowadzają reguły „regresu” (przeniesienia) odpowiedzialności odszkodowawczej na ZUS. Nie sposób więc generalnie obronić stanowiska, że świadczenia uzyskane przez pracownika na podstawie art. 6 ustawy wypadkowej prowadzą, albo chociaż powinny prowadzić, do naprawienia szkody na osobie w pełnej wysokości.

Powyższe założenia, podobnie jak na gruncie art. 237<sup>1</sup> k.p., otwierają konsekwentnie drogę do uzupełniających roszczeń pracownika z tytułu wypadku przy pracy, których źródłem są przepisy Kodeksu cywilnego obejmujące odpowiedzialność za szkodę na osobie. W ramach projektu k.p. z 2007 r. ponownie mielibyśmy równoległe obowiązujące i komplementarne względem siebie dwa modele odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika za wypadek przy pracy. Pierwszy z nich – uregulowany w całości przez art. 297 projektu k.p. z 2007 r. – obejmowałby odszkodowanie w pełnej wysokości za szkodę na mieniu określoną w treści przepisu. Z kolei drugi model odpowiedzialności, zwłaszcza za szkodę na osobie, nie byłby zupełny, gdyż jego rekonstrukcja ujmowałaby zarówno gwarancyjno – repartycyjny system ubezpieczeń społecznych, jak i świadczenia określone art. 6 ustawy wypadkowej oraz, stosowanymi uzupełniająco art. 444 k.c. i art. 445 k.c., w zakresie, w jakim szkoda ta nie została naprawiona świadczeniami z ZUS.

### **3.3. Zakres obowiązku naprawienia szkody z tytułu wypadku przy pracy lub choroby zawodowej**

Biorąc pod uwagę wcześniejsze analizy należy przyjąć, że poszkodowany wypadkiem przy pracy lub chorobą zawodową mógłby żądać zarówno naprawienia szkody niemajątkowej (art. 445 k.c.), jak i szkody majątkowej obejmującej rzeczywistą stratę oraz utracone korzyści. Z uwagi na okoliczność, że art. 6 ustawy wypadkowej nie przyznaje *expressis verbis* prawa do zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę, uzyskanie ewentualnej kompensaty krzywdy byłoby możliwe jedynie w ramach konstrukcji uzupełniających roszczeń pracownika opartych na art. 445 k.c.

Podobnie, jak w przypadku art. 237<sup>1</sup> k.p., roszczenia pracownika obejmujące szkodę majątkową mogłyby przykładowo obejmować zwrot kosztów leczenia lub opieki, w zakresie w jakim nie zostały one zrekompensowane w ramach gwarancyjno – repartycyjnego systemu

ubezpieczeń społecznych. Identyczne wnioski dotyczą innych szkód majątkowych, które ze względu na ich specyfikę nie mieszczą się w zakresie art. 6 ustawy wypadkowej oraz art. 297 projektu k.p. z 2007 r. Pracownik uzupełniająco mógłby zatem żądać naprawienia szkody na mieniu także za inne rzeczy uszkodzone w wypadku przy pracy.

#### **4. Pozostałe modele odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika**

##### **4.1. Model odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika z tytułu zakazu konkurencji**

###### **4.1.1. Reżim naprawienia szkody**

Projekt k.p. z 2007 r. nie wprowadził zasadniczo daleko idących zmian w zakresie reżimu odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy z tytułu zakazu konkurencji. Różnica, względem obowiązującej regulacji, polega na tym, że projekt k.p. z 2007 r. ogranicza się wyłącznie do jednego zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy, a nie przewiduje go w trakcie trwania stosunku pracy. Zasadniczo bowiem, jak się wydaje, projektodawca zamierzał utrzymać kontraktowy charakter tej odpowiedzialności. Świadczy o tym fakt, że odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy miałaby swoje źródło w czynności prawnej (umowa o zakazie konkurencji). Każdorazowo przybierałaby ona postać odpowiedzialności z tytułu niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania.

Artykuł 71 projektu k.p. z 2007 r., podobnie jak art. 101<sup>1</sup> – 101<sup>3</sup> k.p., budzi wątpliwości, w jakim zakresie omawiana odpowiedzialność pracodawcy jest rzeczywiście odpowiedzialnością odszkodowawczą w ścisłym tego słowa znaczeniu<sup>791</sup>. Choć komentowany przepis posługuje się pojęciem „odszkodowanie”, to w rzeczywistości świadczenie pracodawcy wypłacane w związku z powstrzymaniem się przez pracownika od działalności konkurencyjnej po ustaniu stosunku pracy stanowi formę wynagrodzenia z tytułu umowy wzajemnej (art. 71 §3 projektu k.p. z 2007 r.). Można bowiem w ramach umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy dopatrzeć się dwóch synalagmatycznych względem siebie świadczeń – świadczenia pracownika polegającego na zaniechaniu działalności konkurencyjnej oraz istniejącego obok tego świadczenia i pozostającego z nim w ścisłym związku innego świadczenia w postaci obowiązku zapłaty wynagrodzenia (odszkodowania) przez pracodawcę. Tym samym o odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy względem pracownika w ścisłym tego słowa

---

<sup>791</sup> Zob. również część II rozdział IV pkt 2.2.

znaczeniu można by jedynie mówić w przypadkach, gdy pracodawca nie wywiązuje się z obowiązku spełnienia świadczenia w terminie (art. 74 projektu k.p. z 2007 r.).

#### **4.1.2. Zakres obowiązku naprawienia szkody**

Określenie wysokości świadczenia wzajemnego przysługującego na gruncie art. 71 §3 projektu k.p. z 2007 r. pozostawiono do częściowej swobodnej dyspozycji stron. Projektodawca określił jedynie minimalną wysokość odszkodowania na poziomie 25% wynagrodzenia wypłaconego pracownikowi przed ustaniem stosunku pracy przez czas odpowiadający okresowi obowiązywania zakazu konkurencji. Wynagrodzenie to, w zależności od treści umowy zawartej przez strony, mogłoby być płatne jednorazowo lub w ratach. Dopiero jeśli umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy nie odnosi się do zasad płatności odszkodowania, zastosowanie znajdują *ius dispositivum*. Zgodnie z art. 71 §3 projektu k.p. z 2007 r. w przypadku braku odmiennej woli stron, odszkodowanie wypłacane byłoby w miesięcznych ratach. Ponadto analizowany projekt wprowadza regulację, zgodnie z którą wyznaczono maksymalny, dopuszczalny okres obowiązywania umowy o zakazie konkurencji. W myśl art. 71 §2 projektu k.p. z 2007 r. czas obowiązywania zakazu konkurencji nie może przekraczać dwóch lat.

W ramach modelu odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy z tytułu zakazu konkurencji (art. 71 projektu k.p. z 2007 r.) projektodawca nie przewiduje zasadniczo możliwości naprawienia szkody w pełnej wysokości. Wysokość świadczenia pracodawcy każdorazowo podlegałaby ograniczeniu terminowemu. Świadczenie to byłoby wypłacane bowiem wyłącznie na okres obowiązywania zakazu konkurencji oraz w wysokości uzgodnionej przez strony, z zastrzeżeniem jednak art. 71 §3 projektu k.p. z 2007 r. Ewentualne naprawienie szkody w całości wchodziłoby w rachubę jedynie w przypadku niewykonania lub nienależytego zobowiązania przez pracodawcę polegającego na zapłacie tego świadczenia. Wówczas należałoby *per analogiam* zastosować art. 361 §2 k.c., a na pracowniku spoczywałby ciężar dowodu wykazania szkody.

#### **4.2. Model odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika z tytułu niewydania w terminie świadectwa pracy lub wydania niewłaściwego świadectwa pracy**

##### **4.2.1. Reżim naprawienia szkody**

W projekcie k.p. z 2007 r. zrezygnowano z odrębnej podstawy prawnej dla roszczeń pracownika o naprawienie szkody powstałej w związku z niewydaniem w terminie lub

wydaniem niewłaściwego świadectwa pracy. Poprzestano jedynie na wskazaniu, że z chwilą rozwiązania lub wygaśnięcia umowy o pracę, pracodawca obowiązany jest niezwłocznie wydać pracownikowi świadectwo pracy (art. 148 projektu k.p. z 2007 r.). Tym samym ewentualne roszczenia odszkodowawcze pracownika kierowane wobec pracodawcy za niewydanie w terminie lub wydanie niewłaściwego świadectwa pracy mogłyby zostać oparte wyłącznie na stosowanych odpowiednio normach Kodeksu cywilnego. Na przeszkodzie dochodzeniu roszczeń odszkodowawczych, jak się wydaje, nie stoi art. 151 projektu k.p. z 2007 r., zgodnie z którym pracownik ma prawo żądać od pracodawcy sprostowania lub uzupełnienia wadliwie wydanego świadectwa pracy, a w przypadku odmowy, pracownik może wystąpić z takim żądaniem do sądu pracy.

Odpowiednie stosowanie przepisów Kodeksu cywilnego oznacza konieczność wyboru właściwej podstawy prawnej dla roszczeń o naprawienie szkody powstałej w związku z niewydaniem w terminie lub wydaniem niewłaściwego świadectwa pracy. W rachubę wchodzi tutaj zarówno normy statuujące odpowiedzialność z tytułu niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania (art. 471 k.c.), jak i obejmujące odpowiedzialność za czyn niedozwolony (art. 415 k.c.). Zgodnie bowiem z art. 380 pkt 11 projektu k.p. z 2007 r. niewydanie w terminie świadectwa pracy stanowi wykroczenie, a czyn ten mieści się zakresowo w art. 415 k.c.<sup>792</sup>. W konsekwencji pracownik, poprzez odpowiednie stosowanie przepisów Kodeksu cywilnego, uzyskałby prawo do wyboru korzystniejszej podstawy prawnej, przy założeniu rekonstrukcji dualistycznego modelu odpowiedzialności odszkodowawczej (art. 443 k.c.). Niemniej jednak przyjęcie reżimu dualistycznego, z przyczyn wskazanych poniżej, nie wydaje się mieć dostatecznego uzasadnienia praktycznego.

Podobnie jak w przypadku wcześniej omówionych modeli odpowiedzialności odszkodowawczej, również w ramach odpowiedzialności pracodawcy za niewydanie w terminie lub wydanie niewłaściwego świadectwa pracy, w projekcie k.p. z 2007 r. można by potencjalnie bronić poglądu optującego za modelem monistycznym. Za przyjęciem tego

---

<sup>792</sup> Zaprezentowanej tutaj interpretacji nie zmieniają zasadniczo wątpliwości natury konstytucyjnej. Dla przejrzystości wyводу, jedynie na marginesie rozważań, warto zaznaczyć, że art. 380 pkt 11 projektu k.p. z 2007 r. wprost naruszałby art. 42 ust. 1 Konstytucji. W projekcie k.p. z 2007 r. nie przewidziano *expressis verbis* terminu na wydanie świadectwa pracy, posługując się jedynie przesłanką „niezwłocznie”, dającą daleko idącą swobodę uznania, co do interpretacji. Tymczasem w orzecznictwie Trybunału Konstytucyjnego przyjmuje się jednoznacznie, że wskazanie ogólnikowe, umożliwiające daleko idącą swobodę interpretacji co do zakresu znamion czynu zabronionego czy pewnego typu kategorii zachowań, nie może być traktowane jako spełniające wymóg określoności na gruncie art. 42 ust. 1 Konstytucji RP (tak wyroki TK: z 26.11.2003 r., SK 22/02, OTK-A 2003/9, poz. 97; z 5.05.2004 r., P 2/03, OTK-A 2004/5, poz. 39; z 13.05.2008 r., P 50/07, OTK-A 2008/4, poz. 58). Przy ocenie kryterium jednoznaczności należy brać pod uwagę reguły wykładni językowej (przykładowo wyrok TK z 19.07.2011 r., K 11/10, OTK-A 2011/6, poz. 60).

wariantu interpretacyjnego przemawia wzgląd na konstrukcję przedawnienia. Zgodnie z art. 389 §1 projektu k.p. z 2007 r. wszystkie terminy przedawnienia roszczeń pracownika o naprawienie szkody są identyczne i nie zależą od wyboru podstawy prawnej (art. 471 k.c., czy art. 415 k.c.). Tym samym, jak się wydaje, w omawianym przypadku nie mamy do czynienia ze zbiegiem roszczeń, a raczej ze zbiegiem reżimów. Pracownik uzyskiwałby zatem jedno roszczenie o naprawienie szkody, zakresowo tożsame, oparte jedynie na dwóch różnych podstawach prawnych. Ponadto roszczenia o naprawienie szkody doznanej niewydaniem w terminie lub wydaniem niewłaściwego świadectwa pracy podlegałyby kognicji właściwych miejscowo sądów pracy, a nie sądów cywilnych, skoro art. 151 projektu k.p. z 2007 r. przyznaje pracownikowi prawo do zaskarżenia odmowy sprostowania lub uzupełnienia świadectwa pracy do sądu pracy. Niezależnie od tego, że projektodawca zrezygnował z uregulowania roszczeń odszkodowawczych w projekcie k.p. z 2007 r., co skutkuje koniecznością odpowiedniego stosowania Kodeksu cywilnego, roszczenia te stanowiłyby roszczenia ze stosunku pracy. W innym wypadku doszłoby bowiem do systemowej niespójności polegającej na przeniesieniu kompetencji do rozstrzygnięcia o niektórych roszczeniach pracowników na sądy cywilne, co byłoby trudne do pogodzenia z zasadą, także wyrażoną pośrednio w analizowanym projekcie, że wadliwość czynności z zakresu prawa pracy może stwierdzić wyłącznie sąd pracy. Sąd cywilny konsekwentnie nie mógłby więc samodzielnie orzec, czy świadectwo pracy zostało wydane we właściwym terminie (tj. rzeczywiście niezwłocznie) oraz, czy spełnia ono wymogi przewidziane prawem.

#### **4.2.2. Odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy wobec pracownika z tytułu niewydania w terminie świadectwa pracy lub wydania niewłaściwego świadectwa pracy a zasada pełnego odszkodowania**

Z uwagi na brak podstawy prawnej w projekcie k.p. z 2007 r. kwestie związane z uwzględnieniem odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy w pełnym zakresie byłyby oceniane przez pryzmat odpowiednich przepisów Kodeksu cywilnego. Wydaje się zatem, że pracownik mógłby żądać naprawienia szkody w pełnej wysokości, gdyż systemowo brakuje argumentów uzasadniających stanowisko przeciwne. Skoro bowiem projektodawca zamierzał zrezygnować z art. 99 k.p. przewidującego roszczenie pracownika o naprawienie szkody wyrządzonej przez pracodawcę wskutek niewydania w terminie lub wydania niewłaściwego świadectwa pracy, a norma ta stanowi potencjalnie jedyny argument przemawiający za ograniczeniem odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy, to konsekwentnie należy

przyjąć, że odpowiedzialność ta jest realizowana w granicach uszczerbku rzeczywiście poniesionego przez pracownika.

#### **4.2.3. Roszczenia odszkodowawcze związane z niewydaniem w terminie świadectwa pracy lub wydaniem niewłaściwego świadectwa pracy**

Obowiązek naprawienia szkody doznanej przez pracownika niewydaniem w terminie lub wydaniem niewłaściwego świadectwa pracy obejmowałby zarówno doznaną rzeczywiście stratę, jak i utracone korzyści. Uzupełniająco bowiem należałoby zastosować regulację z art. 361 §1 k.c. Norma ta byłaby stosowana jednolicie, niezależnie od tego, czy właściwym reżimem odpowiedzialności odszkodowawczej są przepisy o ochronie deliktowej, czy kontraktowej, ponieważ została ona umieszczona w przepisach ogólnych prawa zobowiązań. Zasada ta nie uległaby również zmianie na gruncie projektu k.p. z 2007 r. Zarówno strata, jak i inne postacie utraconych korzyści muszą zostać obliczone według metody różnicowej, zgodnie z regułami wykładni art. 361 k.c. Jedną z postaci szkód podlegających tutaj naprawieniu mogłyby być utracone korzyści związane z nieuzyskaniem przez pracownika zasiłku przedemerytalnego, jeśli szkoda ta stanowiłaby normalne następstwo braku poświadczenia okresu zatrudnienia, podobnie jak w przypadku obowiązującego obecnie art. 99 k.p.<sup>793</sup>. Zmiana w zakresie dochodzenia roszczeń z tytułu niewydania w terminie lub wydania niewłaściwego świadectwa pracy w projekcie k.p. z 2007 r., w stosunku do obowiązującego art. 99 k.p., polegałaby jedynie na tym, że pracownik musiałby w całości wykazać wysokość doznanej szkody. Kodeks cywilny bowiem nie przewiduje możliwości zasądzenia odszkodowania ryczałtowego.

Nieco bardziej skomplikowana wydaje się kwestia naprawienia szkody niemajątkowej w związku z niewydaniem w terminie lub wydaniem nieprawidłowego świadectwa pracy. Przede wszystkim indemnizacja krzywdy nastąpić może wyłącznie w modelu deliktowym, względnie w monistycznym, gdzie normy dotyczące odpowiedzialności z tytułu czynów niedozwolonych oraz normy statuujące odpowiedzialność kontraktową stosuje się jednolicie.

---

<sup>793</sup> Zob. część II rozdział IV pkt 3.3. Por. również W. Ostaszewski, *Odpowiedzialność uzupełniająca...*, s. 185

### **4.3. Model odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika z tytułu odwołanego urlopu wypoczynkowego**

#### **4.3.1. Reżim naprawienia szkody**

Artykuł 246 §2 projektu k.p. z 2007 r. nie wprowadza istotnych zmian w zakresie reżimu odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy z tytułu odwołania pracownika z urlopu wypoczynkowego. Przepis ten stanowi w zasadzie powtórzenie treści obowiązującego art. 167 §2 k.p. Tym samym na gruncie projektowanej regulacji aktualność zachowałyby wszelkie rozważania i analizy przeprowadzone w ramach art. 167 §2 k.p.<sup>794</sup>. Zasadniczo zatem projektodawca zamierzał utrzymać pewien dualizm regulacji prawnych statuujących odpowiedzialność odszkodowawczą. Analizowany art. 246 §2 projektu k.p. z 2007 r. swym zakresem obejmuje jedynie przypadki zgodnego z prawem odwołania z urlopu wypoczynkowego. Trudno więc skorzystanie przez pracodawcę z prawa do odwołania pracownika z urlopu wypoczynkowego, na mocy art. 246 §1 projektu k.p. z 2007 r., oceniać w kategoriach odpowiedzialności odszkodowawczej za czyn własny. Postrzega się ją bowiem zwykle jako narzędzie indemnizacji uszczerbku wywołanego bezprawnym i zawinionym czynem<sup>795</sup>. Podobnie więc, jak na gruncie obecnie obowiązującego art. 167 §2 k.p., należałoby raczej postrzegać reżim odpowiedzialności pracodawcy za odwołanie pracownika z urlopu wypoczynkowego w kategoriach modelu gwarancyjnego. Świadczenie odszkodowawcze nie miałoby konsekwentnie na celu naprawienia szkody wywołanej deliktem, lecz zapewniałoby pracownikowi możliwość uzyskania świadczenia zagwarantowanego przez projektodawcę.

Na powyższym tle inaczej kształtowałyby się jednak kwestia odpowiedzialności pracodawcy za wadliwe (bezprawne) odwołanie z urlopu wypoczynkowego. W omawianej sytuacji pracodawca niewątpliwie zostałby zobowiązany do naprawienia szkody wynikłej z tego tytułu. W mojej ocenie odpowiedzialność ta byłaby reżimem monistycznym<sup>796</sup>. Za przyjętą tutaj interpretacją przemawia fakt, że stwierdzenie bezprawności odwołania pracownika z urlopu wypoczynkowego oraz orzeczenie w przedmiocie odszkodowania orzekałby właściwy sąd pracy. Sprawy te niewątpliwie bowiem stanowią sprawy z zakresu prawa pracy, ponieważ dotyczą praw pracownika zastrzeżonych w projekcie k.p. z 2007 r.

---

<sup>794</sup> Zob. część II rozdział IV pkt 4.1.

<sup>795</sup> Zob. część I rozdział II pkt 2.3.1. Doktryna przyjmuje na ogół odpowiedzialność kontraktową por. K. Jaśkowski [w:] *Kodeks...*, 2021, s. 931; A. Kosut [w:] *Kodeks...*, s. 1619; M. Nowak [w:] *Urlopy...*, s. 127; K. Rączka [w:] *Kodeks...*, 2024, s. 1030.

<sup>796</sup> Zob. część I rozdział II pkt 2.3.1.

#### 4.3.2. Zakres obowiązku naprawienia szkody

Z uwagi na różnice dotyczące podstawy prawnej ewentualnej odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy z tytułu odwołania pracownika z urlopu wypoczynkowego, zakres obowiązku naprawienia szkody nie byłby również jednolity w projekcie k.p. z 2007 r. Na podstawie art. 246 §2 projektu k.p. i reżimu odpowiedzialności odszkodowawczej, odpowiedzialność ta zostałaby istotnie ograniczona wyłącznie do rzeczywistej straty. Szkada w rozumieniu analizowanej normy obejmowałaby więc jedynie zwrot kosztów pozostających w adekwatnym związku przyczynowym z odwołaniem pracownika z urlopu wypoczynkowego. Podobnie, jak w przypadku obowiązującego obecnie art. 167 §2 k.p., także w ramach art. 246 §2 projektu k.p. z 2007 r., zwrot kosztów mógłby objąć wszystkie koszty – nie tylko poniesione bezpośrednio przez pracownika, ale również członków jego rodziny, jeśli w wyniku odwołania pracownika z urlopu wypoczynkowego rodzina ta musiała również przerwać wypoczynek<sup>797</sup>. Na podstawie art. 246 §2 projektu k.p. z 2007 r. zwracano by zasadniczo koszty przelotu, przejazdu oraz inne koszty podróży pracownika i jego rodziny.

Z kolei w przypadkach, gdy pracownik został odwołany z urlopu wypoczynkowego z naruszeniem art. 246 §1 projektu k.p. z 2007 r., wówczas pracodawca poniósłby odpowiedzialność odszkodowawczą w granicach rzeczywistej szkody poniesionej przez pracownika. Szkada ta obejmowałaby zwłaszcza stratę, jakiej doznał pracownik w związku z odwołanym urlopem wypoczynkowym. Pracodawca byłby zatem zobligowany do zwrotu nie tylko wszystkich wydatków poniesionych przez pracownika (np. kosztów przejazdu, przelotu itp.), ale także kosztów poniesionych w jego imieniu przez osoby trzecie. Ponadto poszkodowany mógłby żądać rekompensaty utraconych korzyści, jakie pracownik uzyskalby, gdyby urlop wypoczynkowy nie został odwołany. Powyższe dotyczy przede wszystkim zwrotu wynagrodzenia przez pracodawcę w przypadkach, w których pracownik na urlopie wypoczynkowym podjąłby się pracy zarobkowej, co nie jest zabronione przez ustawodawcę.

---

<sup>797</sup> K. Jaśkowski [w:] *Kodeks...*, 2021, s. 931; A. Kosut [w:] *Kodeks...*, s. 1619; M. Nowak [w:] *Urlopy...*, s. 127; K. Rączka [w:] *Kodeks...*, 2024, s. 1030.

## **Rozdział II. Modele odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika w projekcie indywidualnego Kodeksu pracy z 2018 roku**

### **1. Model odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika z tytułu wadliwego rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę**

#### **1.1. Reżim naprawienia szkody z tytułu wadliwego rozwiązania przez pracodawcę umowę o pracę**

Podobnie, jak w przypadku art. 99 projektu k.p. z 2007 r., Komisja Kodyfikacyjna w art. 128 §1 projektu indywidualnego Kodeksu pracy z 2018 roku<sup>798</sup> postanowiła utrzymać jednolitą regulację dla skutków wadliwego rozwiązania umowy o pracę na płaszczyźnie odpowiedzialności odszkodowawczej. Nie przesądzono jednak, czy odpowiedzialność ta będzie się opierać na modelu dualistycznym, w ramach którego wyróżnia się odpowiedzialność z tytułu czynów niedozwolonych oraz odpowiedzialność za niewykonanie lub nienależyte wykonanie zobowiązanie, czy projektodawca zmierza do wprowadzenia modelu monistycznego.

Za pierwszym wariantem interpretacyjnym przemawia zwłaszcza utrzymanie reguły odpowiedniego stosowania przepisów Kodeksu cywilnego w sprawach nieuregulowanych w art. 14 projektu k.p. z 2018 r. O ile art. 128 §1 i art. 138 § 1 projektu k.p. z 2018 r. stanowią o „zadośćuczynieniu” przysługującym pracownikowi w przypadku wadliwego rozwiązania umowy o pracę, o tyle nie przesądzają o właściwym reżimie powstałych roszczeń. Uzasadnione byłoby więc jego rekonstruowanie na podstawie właściwych przepisów Kodeksu cywilnego. Co więcej, zgodnie z art. 527 pkt 4 projektu k.p. z 2018 r. rozwiązanie umowy o pracę z naruszeniem ustawy stanowi wykroczenie przeciwko prawom pracownika. Tym samym omawiane tutaj przypadki odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika za wadliwe zakończenie umownego stosunku pracy mieściłyby się zarówno w ramach odpowiedzialności deliktowej (art. 415 k.c.) oraz kontraktowej (art. 471 k.c.). W konsekwencji pracownik posiadałby prawo wyboru korzystniejszego reżimu, z którego nastąpi kompensata doznanego uszczerbku (art. 443 k.c.).

---

<sup>798</sup> Projekt indywidualnego Kodeksu pracy z 2018 r. opracowany przez Komisję Kodyfikacyjną Prawa Pracy; dalej jako „projekt k.p. z 2018 r.”  
<https://www.gov.pl/web/rodzina/bip-teksty-projektu-kodeksu-pracy-i-projektu-kodeksu-zbiorowego-prawa-pracy-opracowane-przez-komisje-kodyfikacyjna-prawa-pracy>

Oprócz modelu dualistycznego dopuszczalne byłoby zrekonstruowanie modelu monistycznego odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy za wadliwe rozwiązanie umowy o pracę. Za tą interpretacją przemawiałby wzgląd na źródło roszczeń pracownika. Te wynikałyby z art. 128 §1 i art. 138 § 1 projektu k.p. z 2018 r. Utrzymano bowiem jednocześnie ogólną zasadę, że terminy przedawnienia roszczeń pracownika są uregulowane w sposób jednolity (art. 530 §1 projektu). Niezależnie zatem od wyboru właściwego reżimu przez pracownika, zawsze posiadałby on jedno roszczenie o naprawienie szkody, oparte jedynie na dwóch podstawach prawnych. Konsekwentnie ta okoliczność stawia pod znakiem zapytania celowość utrzymywania modelu dualistycznego. W przypadku zbiegu roszczeń o naprawienie szkody w reżimie dualistycznym, roszczenia powinny różnić się od siebie pod względem zakresu i terminu przedawnienia<sup>799</sup>, czego nie sposób wykazać na gruncie art. 128 §1 i art. 138 § 1 projektu k.p. z 2018 r.

## **1.2. Wadliwe rozwiązanie umowy o pracę a zasada pełnego odszkodowania**

Artykuł 128 §1 oraz art. 141 projektu k.p. z 2018 r. istotnie komplikują realizację założeń wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 27.11.2007 r.<sup>800</sup>, zgodnie z którym pracownik poszkodowany wadliwym rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia może żądać naprawienia szkody w pełnej wysokości<sup>801</sup>. Przepisy te nie tworzą jednak spójnego systemu, nawet z perspektywy założeń przyjętych w projekcie. Wynika to z niezwykle kazuistycznego podejścia do zasad wymiaru świadczenia na podstawie art. 128 §1 projektu k.p. z 2018 r. dotyczącego trybu wadliwego wypowiedzenia umowy o pracę. Z kolei dla przypadków wadliwego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia projektodawca w art. 141 projektu k.p. z 2018 r. ograniczył się jedynie do formuły ustalenia wysokości świadczenia powiązanego z okresem wypowiedzenia. Trudno również zgodzić się z sugestią projektodawców, jakoby pracownik uzyskiwał prawo do „(...) odszkodowań za realnie poniesione szkody w związku z niezgodną z prawem utratą zatrudnienia”<sup>802</sup>, skoro w założeniach projektu prawo to miałyby zostać ograniczone, na co wskazuje art. 130 projektu k.p. z 2018 r.. Jeśli obowiązek naprawienia szkody zostaje w jakikolwiek sposób ograniczony, to nie sposób uzasadnić tezy, że pracownik może uzyskać kompensatę w pełnej wysokości. Komentowane normy wprowadzają dodatkowo

---

<sup>799</sup> Szerzej zob. część I rozdział II pkt 4.

<sup>800</sup> SK 18/05.

<sup>801</sup> Na marginesie podjętych tutaj rozważań warto zaakcentować, że na gruncie obowiązującego Kodeksu pracy, tezy tego orzeczenia zostały rozciągnięte także na przypadki wadliwego wypowiedzenia umowy o pracę. Zob. część II, rozdział I pkt 3.

<sup>802</sup> Uzasadnienie projektu Kodeksu pracy z 2018 r., s. 9.

nieznany dotychczas środek kompensacyjny w postaci „zadośćuczynienia”, w zastępstwie obowiązującego obecnie odszkodowania. Co więcej, w uzasadnieniu projektu k.p. z 2018 r. Komisja Kodyfikacyjna podniosła, że wadliwe rozwiązanie umowy o pracę skutkujące utratą pracy prowadzi do wyrządzenia krzywdy a nie szkody, a samo świadczenie miałyby pełnić funkcję penalną<sup>803</sup>.

Przede wszystkim już sam projektodawca w uzasadnieniu stanowiska przesądził, że pracownik w związku z wadliwym rozwiązaniem umowy o pracę nie doznaje szkody. Wprowadzenie nowej instytucji prawnej, nieznanej dotychczas w historii i tradycji polskiego prawa zobowiązań, skutkowałoby koniecznością nadania jej nowego zakresu znaczeniowego wyłącznie w systemie prawa pracy. Tym samym z perspektywy tych założeń i literalnego brzmienia przepisów art. 128 §1 oraz art. 141 projektu k.p. z 2018 r. doszłoby do naruszenia *expressis verbis* art. 32 Konstytucji, ponieważ cytowane unormowania bez jakiegokolwiek uzasadnienia pozbawiałyby pracownika prawa do żądania naprawienia szkody w pełnej wysokości, stawiając go w mniej korzystnej sytuacji prawnej niż każdy podmiot dochodzący rekompensaty na podstawie przepisów prawa cywilnego. Wprowadzono by bowiem rozwiązania mniej korzystne niż te przewidziane przez obowiązujące art. 47<sup>1</sup> k.p. oraz art. 58 k.p.

Powyższych wniosków nie zmienia treść art. 130 projektu k.p. z 2018 r., zgodnie z którym zasądzenie „zadośćuczynienia” z tytułu nieuzasadnionego lub naruszającego przepisy o wypowiedaniu umów o pracę wypowiedzenia nie wyłącza możliwości dochodzenia przez pracownika odszkodowania w wysokości nieprzekraczającej 5-krotności minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalonego na podstawie przepisów odrębnych, obowiązującego w dniu złożenia pozwu, oraz zadośćuczynienia i odszkodowania z innych tytułów prawnych. Przepis ten został bowiem wadliwie skonstruowany, przez co trudno racjonalnie zinterpretować jego treść. Nie wiadomo, jakie „odszkodowanie” w art. 130 projektu k.p. z 2018 r. miał na myśli projektodawca, skoro w odniesieniu do roszczeń pracowniczych niemal w całym projekcie posługuje się konsekwentnie pojęciem „zadośćuczynienie”. Być może projektodawca utożsamia roszczenia z innych tytułów prawnych ze zbiegiem roszczeń, względnie zbiegiem reżimów, lecz także i w tej sytuacji wysokość świadczeń odszkodowawczych nie może przekroczyć wartości doznanego uszczerbku. Ewentualne odszkodowanie uzupełniające do

---

<sup>803</sup> Uzasadnienie projektu Kodeksu pracy z 2018 r., s. 9.

<https://www.gov.pl/web/rodzina/bip-teksty-projektu-kodeksu-pracy-i-projektu-kodeksu-zbiorowego-prawa-pracy-opracowane-przez-komisje-kodyfikacyjna-prawa-pracy>.

wysokości rzeczywiście doznanej szkody nie jest odszkodowaniem z innego tytułu prawnego, lecz obejmuje ono to samo źródło roszczeń – wadliwe rozwiązanie umowy o pracę.

Rzecz jasna potencjalnie można by za pomocą reguł wykładni funkcjonalnej złągodzić wyżej omówione stanowisko i dopuścić możliwość dochodzenia przez pracownika roszczeń uzupełniających na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego. Punktem wyjścia dla tego wariantu interpretacyjnego byłoby założenie, że środek z art. 128 §1 projektu k.p. z 2018 r. stanowi *sui generis* świadczenie pieniężne zasądzone na rzecz pracownika w związku z bezprawną utratą zatrudnienia. Środek ten z perspektywy funkcji penalnej, jaką miałyby pełnić w założeniach projektodawcy, byłby więc w istocie bliższy nawiązce (art. 47 k.k.). Niezależnie bowiem od stanowiska zaprezentowanego w uzasadnieniu projektu k.p. z 2018 r., środek z art. 128 §1 projektu k.p. z 2018 r. i analogicznie art. 141 projektu k.p. z 2018 r. nigdy nie mógłby zostać zakwalifikowany jako zadośćuczynienie pieniężne za doznaną krzywdę<sup>804</sup>. Zadośćuczynieniu pieniężnemu za doznaną krzywdę, jak i analogicznie odszkodowaniu, prawodawca nadał już określony zakres znaczeniowy, a orzecznictwo ugruntowało zasady określania wymiaru szkody majątkowej i niemajątkowej<sup>805</sup>. Sama nazwa „zadośćuczynienie”, nawet jeśli jest zbliżona do istniejących środków kompensacji szkody, nie przesądza jeszcze, że zasądzone świadczenie w ogóle zmierza do naprawienia wyrządzonego uszczerbku. Nie każde wadliwe rozwiązanie umowy o pracę prowadzi do powstania szkody niemajątkowej w postaci krzywdy. Przypadki te w praktyce stosowania prawa raczej należą do rzadkości. Orzecznictwo zawęża możliwość uzyskania przez pracownika zadośćuczynienia pieniężnego wyłącznie do sytuacji, w których pracodawca wadliwie rozwiązując umowę o pracę podał nieprawdziwą bądź dyskryminującą przyczynę zakończenia stosunku pracy<sup>806</sup>. Ponadto jeżeli w założeniach projektodawcy o wymiarze „zadośćuczynienia” z art. 128 §1 projektu k.p. z 2018 r. miałyby decydować funkcja penalna – jak to ujęto w uzasadnieniu „stopień bezprawności działania pracodawcy”<sup>807</sup>, wówczas zasądzone świadczenie całkowicie odrywałoby się od

---

<sup>804</sup> Jedyne na marginesie można zaznaczyć, że odmienny pogląd zakładający, że „zadośćuczynienie” z art. 128 §1 oraz art. 141 projektu k.p. z 2018 r. stanowią szczególną postać świadczenia naprawiającego krzywdę wykluczałby jakiegokolwiek roszczenia uzupełniające oparte na art. 448 k.c., gdyż krzywda zostałaby już naprawiona w ramach systemu prawa pracy.

<sup>805</sup> Zob. część I rozdział I pkt 3.1 i 3.2.

<sup>806</sup> Szerzej zob. część II rozdział I pkt 3. Por. M. Gersdorf, *Otwarte drzwi...*, s. 2; K. Jaśkowski, *Wpływ wyroku...*, s. 2; T. Liszcz, *Odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy...*, cz. 1, s. 2; W. Ostaszewski, *Odpowiedzialność uzupełniająca...*, s. 264.

<sup>807</sup> Jedyne na marginesie można stwierdzić, że bezprawność nie jest stopniowalna, gdyż dotyczy faktu naruszenia prawa. Innymi słowy, dany czyn narusza bądź nie narusza obowiązujących norm. Stopniowaniu podlegać może wina, jeśli operuje się klasyczną definicją tego pojęcia (zob. część I rozdział II pkt 2.3.1) lub, co częstsze, społeczna szkodliwość czynu na gruncie prawa karnego. Założenie projektodawcy stanowi tak naprawdę nieudaną próbę recypowania do projektu k.p. z 2018 r. założeń dotyczących sądowego wymiaru kary z art. 53 k.k.

szkody doznanej przez pracownika i pełniłoby funkcję sankcji. O penalnej funkcji „zadośćuczynienia” przesadzają również art. 128 §5 i §6 projektu k.p. z 2018 r., które w przypadkach szczególnych przyznają pracodawcy prawo do zapłaty świadczenia w wysokości 9-krotnego i 5-krotnego wynagrodzenia zasadniczego za pracę, jeśli pracodawca uzna roszczenie, a nie chciałby przywrócić pracownika do pracy w związku z wadliwym rozwiązaniem umowy o pracę.

Wyżej omówione założenia uprawniają do sformułowania poglądu, zgodnie z którym pracownik, poprzez odpowiednie stosowanie przepisów Kodeksu cywilnego (art. 14 projektu k.p. z 2018 r.), uzyskałby uprawnienie do żądania naprawienia szkody w pełnej wysokości. Zasada pełnego odszkodowania wynikałaby zatem wyłącznie z art. 361 §2 k.c. Zasądzenie zadośćuczynienia pieniężnego byłoby możliwe jedynie w przypadku, gdyby wadliwe rozwiązanie umowy o pracę prowadziło do naruszenia dóbr osobistych pracownika (art. 24 k.c. w zw. z art. 448 k.c.). Realizacja założeń wynikających z wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 27.11.2007 r.<sup>808</sup> odbywałaby się poprzez reinterpretację modelu odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika i zastosowanie reguł konstytucyjnych uzasadniających obowiązywanie zasady pełnego odszkodowania, podobnie jak na gruncie art. 47<sup>1</sup> k.p. oraz art. 58 k.p., a nie z uwagi na obowiązujące wprost przepisy prawa.

### **1.3. „Zadośćuczynienie” z tytułu wadliwego rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę**

Z uwagi na zmianę charakteru prawnego świadczenia z art. 128 §1 i art. 141 projektu k.p. z 2018 r. istotnej modyfikacji uległyby reguły naprawienia szkody. Bez zmian pozostaje jedynie zasada, zgodnie z którą wymiar „zadośćuczynienia” nie zależy od doznanej przez pracownika szkody. Tym samym do otrzymania „zadośćuczynienia” pełniącego funkcję penalną wobec pracodawcy za wadliwe rozwiązanie umowy o pracę nie byłoby konieczne wykazanie jakiegokolwiek szkody, nawet tej nawiązującej do utraty zatrudnienia<sup>809</sup>. O wysokości świadczenia decydowałby, zgodnie z założeniem projektodawcy, wyłącznie stopień bezprawności działania sprawcy, a nie okoliczność jakkolwiek rozumianej szkody. Sąd

---

<sup>808</sup> SK 18/05.

<sup>809</sup> Założenie, zgodnie z którym odszkodowanie z art. 47<sup>1</sup> k.p. i art. 58 k.p. obejmuje szkodę czysto majątkową polegającą na utracie zatrudnienia opiera się na odszkodowawczej funkcji świadczenia uzyskanego przez pracownika. Okoliczność, że do uzyskania odszkodowania ryczałtowego pracownik nie musi wykazywać faktu doznania szkody wynika jedynie z aksjologicznych założeń, że kompensuje ono utratę środków do życia. Por. część II rozdział I pkt 3.

orzekając o wysokości „zadośćuczynienia” nie kierowałyby się mechanizmami zmierzającymi do naprawienia uszczerbku.

Inaczej jednak kształtowałyby się zasady dochodzenia roszczeń uzupełniających pracownika, obejmujących odszkodowanie i ewentualne zadośćuczynienie pieniężne za doznaną krzywdę, na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego. Wymiar obowiązku naprawienia szkody obciążający pracodawcę nie mógłby doprowadzić do zasądzenia świadczeń na rzecz pracownika przekraczających wysokość doznanej szkody. W innym przypadku doszłoby do naruszenia art. 31 ust. 3 Konstytucji<sup>810</sup>. Konsekwentnie zatem w pierwszej kolejności uzyskane przez pracownika „zadośćuczynienie” na podstawie art. 128 §1 projektu k.p. z 2018 r. i analogicznie art. 141 projektu k.p. z 2018 r. podlegałoby *ex lege* zaliczeniu na poczet odszkodowania i zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę zasądzanego w ramach odpowiedniego stosowania przepisów Kodeksu cywilnego. Co więcej, warunkiem uzyskania ewentualnych roszczeń uzupełniających byłoby wcześniejsze skorzystanie ze środków z art. 128 §1 projektu k.p. z 2018 r., ponieważ sąd nie mógłby ustalić wysokości roszczeń uzupełniających, gdyż nie zasądzono jeszcze „zadośćuczynienia” na podstawie art. 128 §1 projektu k.p. z 2018 r. Świadczenie to mogłoby z kolei przysługiwać w wysokości wynagrodzenia za okres od 1 do 6 miesięcy, a w przypadkach określonych w art. 128 §5 i §6 projektu k.p. z 2018 r. – w wysokości 9-krotnego i 5-krotnego wynagrodzenia zasadniczego za pracę pracownika.

#### **1.4. „Zadośćuczynienie” z tytułu wadliwego rozwiązania umowy o pracę w okresie wypowiedzenia**

Artykuł 142 projektu k.p. z 2018 r. przyznaje pracownikowi prawo do uzyskania „zadośćuczynienia” za wadliwe rozwiązanie umowy o pracę w trybie natychmiastowym w okresie wypowiedzenia. Treść przepisu nie została istotnie zmieniona w stosunku do obowiązującego obecnie art. 60 k.p. *Novum*, podobnie jak w innych przepisach projektu k.p. z 2018 r., stanowi modyfikacja charakteru środka prawnego z odszkodowania na „zadośćuczynienie”. Aktualne zatem pozostałyby kontrowersje, czy analizowana regulacja swym zakresem obejmuje jedynie przypadki zgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę, czy też norma ta ma szerszy zakres i stosuje się ją do każdego przypadku wadliwego rozwiązania umowy w okresie wypowiedzenia, w tym i bezprawnego wypowiedzenia umowy,

---

<sup>810</sup> Zob. część I rozdział I pkt 2.3.

a następnie bezprawnego jej rozwiązania w trybie natychmiastowym<sup>811</sup>. Pewną wskazówkę interpretacyjną mógłby stanowić fakt, że art. 142 projektu k.p. z 2018 r. umieszczono w części poświęconej uprawnieniom pracownika z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Mogłoby to sugerować, że projektodawca uznał za zasadny pogląd, że art. 142 projektu k.p. z 2018 r. swym zakresem obejmuje wszystkie przypadki niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę w okresie wypowiedzenia.

Mając na względzie wyżej omówione założenia należałoby przyjąć, że odpowiedzialność pracodawcy uregulowana w art. 142 projektu k.p. z 2018 r. niewątpliwie ma charakter gwarancyjny. Oznaczałoby to, że wolą projektodawcy było zapewnienie pracownikowi świadczenia w określonej wysokości na wypadek bezprawnego rozwiązania umowy o pracę w trybie natychmiastowym w okresie wypowiedzenia. Uzyskane świadczenie, nawet jeśli określono je mianem „zadośćuczynienia”, nie miałyby cech świadczenia odszkodowawczego w ścisłym tego słowa znaczeniu, gdyż przysługiwałyby bezpośrednio na mocy przepisu bezwzględnie obowiązującego. Tym samym art. 142 projektu k.p. z 2018 r. wykluczałby jakiegokolwiek dalsze roszczenia, oparte choćby na odpowiednim stosowaniu przepisów Kodeksu cywilnego. Artykuł 130 projektu k.p. z 2018 r. mógł zostać zastosowany wyłącznie do przypadków bezprawnego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 138 §1 projektu k.p. z 2018 r.). Brak bowiem stosownego odesłania w art. 142 projektu k.p. z 2018 r.

## **2. Modele odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika z tytułu naruszenia dóbr osobistych, dyskryminacji i naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu oraz mobbingu w projekcie indywidualnego Kodeksu pracy z 2018 roku**

### **2.1. Model odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy z tytułu naruszenia dóbr osobistych pracownika**

#### **2.1.1. Kontrowersje dotyczące wyróżnienia pracowniczych dóbr osobistych**

Podobnie jak we wcześniej przeprowadzonych analizach, wątpliwość może budzić to, czy dobra określone w art. 24 projektu k.p. z 2018 r.<sup>812</sup> stanowią dobra osobiste. W przykładowym katalogu wymieniono choćby wolność pracy, która z natury rzeczy nie spełnia podstawowych

---

<sup>811</sup> Szerzej zob. część I rozdział II pkt 5.1. Z literatury por. L. Florek [w:] *Kodeks...*, 2001, s. 374; M. Gersdorf, M. Raczkowski [w:] *Kodeks...*, s. 546; T. Nowakowski, „Kumulatywny zbieg roszczeń”..., s. 110; A. Piszczyk, *Dopuszczalność zbiegu...*, s. 34; P. Prusinowski, *Zbieg...*, s. 399; A. M. Świątkowski, *Kodeks...*, 2018, s. 416.

<sup>812</sup> Zgodnie z art. 24 projektu k.p. z 2018 r. pracodawca jest obowiązany szanować dobra osobiste pracownika, w tym w szczególności godność, zdrowie i wolność pracy.

kryteriów do uznania jej za dobro osobiste. Jest ona bowiem nie tylko emanacją wolności człowieka, jako kategorii generalnej, ale co istotniejsze jej treść ogranicza się wyłącznie do zakresu obowiązywania norm projektu k.p. z 2018 r. Podaje to w wątpliwość samodzielny charakter dobra, które istnieje w zależności od pełnionej funkcji społecznej. Tym samym wolność pracy, interpretowana w oderwaniu od wolności jednostki ludzkiej, nie może stanowić prawa skutecznego *erga omnes*, skoro dobro to wyczerpuje się w ramach relacji z pracodawcą. Z faktu, że projektodawca, dość niefortunnie, próbował nadać wolności pracy status dobra osobistego nie oznacza jeszcze, że prawo to status dobra osobistego rzeczywiście uzyska. Na przeszkodzie stoi bowiem definicja dobra osobistego ugruntowana w procesie wykładni art. 23 k.c.<sup>813</sup>. Przepisy projektu k.p. z 2018 r. nie statuują żadnych szczególnych mechanizmów ochrony dóbr osobistych, co wymuszałoby stosowanie *per analogiam* art. 24 k.c. W innym wypadku naruszenie praw osobistych pracownika mogłoby podlegać ochronie wyłącznie poprzez szczególne instytucje, które nie odnoszą się wprost do ochrony dóbr osobistych (np. rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika z powodu naruszenia podstawowych obowiązków pracodawcy). Przyjęcie, że konkretne dobro stanowi dobro osobiste w rozumieniu prawa pracy i jednocześnie nie mieści się w zakresie normy art. 23 k.c., co w konsekwencji wyklucza stosowanie art. 24 k.c., jest trudne do zaakceptowania z punktu widzenia systemowego.

Mając na względzie powyższe analizy należy raczej przyjąć, że projektodawca nie nadaje pojęciu „dobro osobiste” innego zakresu znaczeniowego niż to ugruntowane w ramach wykładni art. 23 k.c. Przykładowe wyliczenie dóbr w art. 24 projektu k.p. z 2018 r. w mojej ocenie ma wyłącznie walor dyrektywy interpretacyjnej, podkreślającej ochronę dóbr osobistych w systemie prawa pracy. Tym samym projektodawca, jak się wydaje, dążył do zagwarantowania pracownikom korzystniejszego modelu dochodzenia roszczeń związanych z ochroną dóbr osobistych. Dotyczy to głównie aspektów wynikających z prawa procesowego i modyfikacji zasad sądowego dochodzenia roszczeń względem pracodawcy. Niezależnie bowiem od regulacji art. 24 projektu k.p. z 2018 r., pracownik i tak mógłby dochodzić roszczeń bezpośrednio na podstawie art. 24 k.c., o czym jednoznacznie przesądził ustawodawca. W świetle przyjętych założeń, podobnie jak w obowiązującym obecnie art. 11<sup>1</sup> k.p., brakuje

---

<sup>813</sup> Zob. część II rozdział II pkt 2.1.

dostatecznych podstaw do formułowania poglądu o nowej kategorii praw osobistych obejmujących wyłącznie pracownika<sup>814</sup>.

### **2.1.2. Reżim naprawienia szkody z tytułu naruszenia dóbr osobistych pracownika**

Projekt k.p. z 2018 r. nie wprowadza daleko idących zmian w stosunku do obowiązującego stanu prawnego. Niemniej jednak pewne utrudnienie wprowadza stanowisko projektodawcy, co do kwalifikowania wolności pracy jako dobra osobistego. Sugeruje to istnienie na gruncie prawa pracy nowej kategorii normatywnej w postaci pracowniczych dóbr osobistych, co nie jest trafnym rozwiązaniem. Nie byłoby bowiem możliwe ustalenie zasad odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika za naruszenie dóbr osobistych określonych w art. 24 projektu k.p. z 2018 r., gdyż sam projekt k.p. z 2018 r. zasad tych nie formułuje. Z kolei, co wykazałem wcześniej<sup>815</sup>, art. 24 k.c. odsyłający do deliktowego reżimu odpowiedzialności nie znajduje tu zastosowania, ponieważ jego zakres odnosi się jedynie do dóbr osobistych (art. 23 k.c.), zaś dobra określone w art. 24 projektu k.p. z 2018 r. kryterium samodzielnych dóbr osobistych nie spełniłyby. Tym samym w świetle przyjętych wcześniej założeń<sup>816</sup>, podtrzymuję, że art. 24 projektu k.p. z 2018 r. stanowi wyłącznie regułę interpretacyjną, względnie założenie aksjologiczne, o potrzebie ochrony tych dóbr w ramach prawa pracy. Nie tworzy ono jednak nowej kategorii normatywnej, a jest formą uzupełnienia treści istniejących już norm obowiązujących w systemie prawa (art. 23 k.c.).

W przypadku aprobaty wyżej wskazanych założeń, rekonstrukcja reżimu odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika z tytułu naruszenia jego dóbr osobistych wydaje się nieco prostsza. Można tu wskazać dwa potencjalne warianty interpretacyjne. Po pierwsze, należałoby *per analogiam* zastosować art. 24 k.c., co uzasadniałoby w praktyce deliktowy reżim odpowiedzialności za szkodę wyrządzoną naruszeniem dóbr osobistych. Wynikałoby to z zakresu roszczeń podlegających indemnizacji. Choć w rachubę wchodziłby również reżim odpowiedzialności kontraktowej, to nie dopuszcza on naprawienia krzywdy, przez co nie wydaje się, aby odegrał on jakąkolwiek rolę w praktyce stosowania prawa. Ponadto naruszenie przez pracodawcę dóbr osobistych pracownika uzasadniałoby zastosowanie konstrukcji zbiegu roszczeń (art. 443 k.c.). Konsekwentnie reżim odpowiedzialności deliktowej byłby właściwy także dla przypadków, w których dobra osobiste

---

<sup>814</sup> Co do sporów obejmujących zasadność wyodrębnienia „pracowniczych” dóbr osobistych zob. część II rozdział II pkt 2.1.

<sup>815</sup> Zob. część III rozdział II pkt 2.1.1.

<sup>816</sup> Zob. część III rozdział II pkt 2.1.1.

naruszył inny pracownik podlegający kierownictwu pracodawcy przy wykonywaniu określonych czynności na podstawie art. 430 k.c. (np. kierownik, menedżer itp.)

Po drugie, w ramach projektu k.p. z 2018 r. można by bronić poglądu o monistycznym modelu odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy za naruszenie dóbr osobistych pracownika. Utrzymano ogólną zasadę, zgodnie z którą terminy przedawnienia roszczeń pracownika są uregulowane w sposób jednolity (art. 530 §1 projektu k.p. z 2018 r.). Pracownik zatem zawsze posiadałby jedno roszczenie o naprawienie szkody, co podaje w wątpliwość celowość wyodrębniania dwóch niezależnych od siebie podstaw odpowiedzialności odszkodowawczej. W przypadku bowiem zbiegu roszczeń o naprawienie szkody w reżimie dualistycznym, roszczenia powinny różnić się od siebie pod względem zakresu i terminu przedawnienia, czego nie sposób wykazać na gruncie art. 128 §1 projektu k.p. z 2018 r.

### **2.1.3. Zakres obowiązku naprawienia szkody**

Artykuł 24 projektu k.p. z 2018 r. nie wprowadza żadnych zasad dotyczących zakresu odpowiedzialności odszkodowawczej z tytułu naruszenia dóbr osobistych pracownika, co w tej sytuacji również nakazuje poszukiwanie właściwych norm w Kodeksie cywilnym. Na gruncie odpowiedzialności odszkodowawczej z tytułu naruszenia dóbr osobistych obowiązuje bezwzględna zasada naprawienia szkody w pełnej wysokości, która nie została przez prawodawcę ograniczona.

Po pierwsze, roszczenia pracownika mogą opierać się na żądaniu naprawienia szkody majątkowej w dwóch postaciach – jako rzeczywistej straty oraz utraconych korzyści, według kryteriów normatywnych wypracowanych w orzecznictwie, a dotyczących wykładni art. 363 §2 k.c.<sup>817</sup>. Obok roszczenia o naprawienie szkody majątkowej, pracownik mógłby żądać, wyłącznie alternatywnie, zadośćuczynienia pieniężnego albo zapłaty na cel społeczny (art. 448 §1 k.c.). Wysokość zadośćuczynienia z art. 24 projektu k.p. z 2018 r. musiałaby być ustalana indywidualnie, przy uwzględnieniu kryteriów stosowanych w judykaturze sądów cywilnych.

---

<sup>817</sup> Zob. uwagi część I, rozdział 2.2.

## **2.2. Model odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy z tytułu naruszenia zasady równego traktowania oraz niedyskryminacji w zatrudnieniu w projekcie Kodeksu pracy z 2018 roku**

### **2.2.1. Reżim naprawienia szkody z tytułu naruszenia zasady równego traktowania oraz niedyskryminacji w zatrudnieniu**

Na płaszczyźnie odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy z tytułu naruszenia zasady równego traktowania oraz niedyskryminacji w zatrudnieniu, projektodawca znacznie skomplikował kwestie dotyczące reżimu, w ramach którego szkoda miałaby zostać naprawiona. W uzasadnieniu projektu k.p. z 2018 roku podniesiono, że nierówne traktowanie i dyskryminacja w zatrudnieniu prowadzą do naruszenia dóbr osobistych pracownika<sup>818</sup>, zaś definicja dyskryminacji równocześnie odwołuje się do pojęcia nierównego traktowania (art. 39 §1 projektu k.p. z 2018 r.).

Niezależnie od przyjętych założeń wstępnych, powstają tu dwa odrębne od siebie modele odpowiedzialności odszkodowawczej. W odniesieniu do odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu reżim tej odpowiedzialności byłby w całości rekonstruowany na podstawie odpowiednich przepisów Kodeksu cywilnego (art. 415 k.c. lub art. 471 k.c.). Z uwagi na fakt, że nierówne traktowanie w zatrudnieniu stanowiłoby jednocześnie niewykonanie obowiązku pracodawcy oraz, w wielu wypadkach, także naruszenie dóbr osobistych, powstałby zbieg roszczeń o naprawienie szkody (art. 443 k.c.). Ponownie pojawiłaby się wątpliwość dotycząca celowości rekonstruowania reżimu dualistycznego, skoro roszczenia, niezależnie od wybranego reżimu, podlegałyby jednolitemu terminowi przedawnienia (art. 530 §1 projektu k.p. z 2018 r.).

Drugi z sugerowanych modeli odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy dotyczyłby przypadków dyskryminacji w zatrudnieniu. Tutaj również rekonstrukcja dualistycznego reżimu odpowiedzialności odszkodowawczej mogłaby odbywać się poprzez odpowiednie stosowanie art. 415 k.c. oraz art. 471 k.c. Niemniej jednak, podobnie jak w wyżej opisanych sytuacjach naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu, pracownik i tak, niezależnie od wyboru reżimu naprawienia szkody, uzyskiwałby jedno roszczenie oparte jedynie na dwóch podstawach prawnych. Roszczenie to podlegałoby jednolitym zasadom i terminom przedawnienia określonym w art. 530 §1 projektu k.p. z 2018 r. Ponadto dodatkowy argument na rzecz reżimu monistycznego stanowiłby art. 42 §4 projektu k.p. z 2018 r., który

---

<sup>818</sup> Zob. uzasadnienie projektu k.p. z 2018 r., s. 6.

przewiduje odpowiedzialność odszkodowawczą pracodawcy za działania lub zaniechania położonych pracownika. Przepis ten stanowi próbę recypowania do systemu prawa pracy rozwiązań bazujących na art. 430 k.c., co wyklucza odpowiednie stosowanie deliktowych norm statuujących odpowiedzialność za szkody wyrządzone przez podwładnego.

### **2.2.2. Odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy wobec pracownika z tytułu naruszenia zasady równego traktowania oraz niedyskryminacji w zatrudnieniu a zasada pełnego odszkodowania**

W odniesieniu do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu projektodawca nie przewidział wprost żadnych środków odszkodowawczych. W konsekwencji nie została również rozstrzygnięta kwestia ewentualnego obowiązywania reguły pełnego odszkodowania. Oznacza to zatem konieczność poszukiwania, poprzez odpowiednie stosowanie Kodeksu cywilnego, właściwych regulacji, które pozwolą zrekonstruować zakres odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy. Tym samym należałoby stosować *per analogiam* art. 361 §2 k.c., celem urzeczywistnienia ochrony poszkodowanego. Przemawiałby za tym także wzgląd na konieczność dokonania życzliwej interpretacji (*benigna interpretatio*) przepisów projektu k.p. z 2018 r. z odwołaniem art. 17 dyrektywy 2000/78/WE.

Z kolei w odniesieniu do przypadków dyskryminacji w zatrudnieniu projektodawca, w sposób cząstkowy, odniósł się do roszczeń pracownika. Zgodnie z art. 42 §2 projektu k.p. z 2018 r. pracownikowi z tytułu naruszenia zakazu dyskryminacji przysługują roszczenia określone w przepisach Kodeksu cywilnego. Ponadto pracownikowi gwarantuje się „zadośćuczynienie”, którego wysokość nie może być niższa niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie przepisów odrębnych. W świetle powyższego należy przyjąć, że projektodawca dążył do umocowania zasady pełnego odszkodowania na gruncie odpowiedzialności odszkodowawczej z tytułu dyskryminacji w zatrudnieniu. Wynika to z kilku zasadniczych kwestii.

Po pierwsze, art. 42 §2 projektu k.p. z 2018 r. nie ogranicza wprost wysokości świadczenia odszkodowawczego. Trudno zatem uznać, że miałby stanowić normę szczególną wobec art. 363 k.c. Brak w tej materii jednoznacznego poglądu prawodawcy, co uzasadnia skrajnie zawężającą wykładnię ograniczającą zakres indemnizacji do minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Po drugie, pod rozwagę należy wziąć art. 17 dyrektywy 2000/78/WE. Można go jednoznacznie wyinterpretować z wersji językowych innych niż polska. Posłużono się tam w

sposób nie budzący wątpliwości siatką pojęciową charakterystyczną dla krajowych przepisów prawa cywilnego statuujących odpowiedzialność odszkodowawczą<sup>819</sup>.

Po trzecie, za dopuszczalnością prawa pracownika do uzyskania kompensaty w pełnej wysokości opowiada się także orzecznictwo Trybunału Sprawiedliwości, które było już znane projektodawcy. Wynika z niego, że nie tylko dyskryminacja w zatrudnieniu ale również naruszenie zasady równego traktowania w ramach krajowych środków ochrony powinno, na płaszczyźnie odszkodowawczej, skutkować takimi samymi konsekwencjami, jak wyrządzenie szkody każdemu podmiotowi prawa<sup>820</sup>.

### **2.2.3. Roszczenia odszkodowawcze przysługujące pracownikowi z tytułu naruszenia zasady równego traktowania oraz niedyskryminacji w zatrudnieniu**

Projekt k.p. z 2018 r. istotnie skomplikował również kwestie związane z roszczeniami odszkodowawczymi przysługującymi pracownikowi w związku z naruszeniem zasady równego traktowania oraz niedyskryminacji w zatrudnieniu. W przypadku bowiem naruszenia przez pracodawcę zasady równego traktowania, nie przewidziano wprost żadnych środków kompensacyjnych. Oznacza to, że pracownikowi przysługiwałoby odszkodowanie (art. 361 §2 k.c.) oraz zadośćuczynienie pieniężne za doznaną krzywdę (art. 448 §1 k.c. w zw. z art. 24 k.c.).

Inaczej jednak kształtowałyby się pracownicze roszczenia odszkodowawcze w przypadku zaistnienia dyskryminacji w zatrudnieniu. Artykuł 42 §2 i §3 projektu k.p. z 2018 r. przyznaje bowiem zarówno środki odszkodowawcze na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego, jak i *sui generis* „zadośćuczynienie” w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie przepisów odrębnych. Rozwiązanie przyjęte w projekcie k.p. z 2018 r. nie oznacza, że pracownik mógłby dochodzić odszkodowania w wysokości przekraczającej doznaną szkodę. Na przeszkodzie stałaby bowiem zasada proporcjonalności (art. 31 ust. 3 Konstytucji)<sup>821</sup>.

Należałoby raczej stwierdzić, że art. 42 §2 i §3 projektu k.p. z 2018 r. tworzy swoistą hybrydę. Z jednej bowiem strony środkami odszkodowawczymi są odszkodowanie i zadośćuczynienie pieniężne za doznaną krzywdę, z drugiej zaś projektodawca kreuje

---

<sup>819</sup> Szerzej zob. część II rozdział II pkt 3.3.

<sup>820</sup> Zob. np.: E. Maniewska, *Odszkodowanie z tytułu...*, s. 87 – 88; G. Jędrejek, *Dochodzenie roszczeń...*, s. 131; M. Kuba, *Zakaz dyskryminacji...*, s. 207; D. Leszczyńska, *Odszkodowanie za naruszenie...*, s. 443; W. Pudełko, *Odszkodowanie za naruszenie...*, s. 535; K. Rączka [w:] *Kodeks...*, 2024, s. 177; M. Szablowska – Juckiewicz, *Odpowiedzialność odszkodowawcza...*, s. 184; J. Tlatlik, *Zakaz dyskryminacji...*, s. 179.

<sup>821</sup> Zob. część I rozdział I pkt 2.2.

komplementarny system środków odszkodowawczych na gruncie projektu k.p. z 2018 r. Nasuwa się zatem oczywiste pytanie, czy przyjęte rozwiązanie nie stanowi w części *superfluum*, skoro granicę odpowiedzialności odszkodowawczej określa zawsze wysokość doznanej szkody. Ponadto w świetle uzasadnienia projektodawcy dyskryminacja w zatrudnieniu mieści się w ramach systemu ochrony dóbr osobistych<sup>822</sup>. Rekapitułując powyższe wątpliwości, w mojej ocenie, należałoby przyjąć, że pracownik posiadałby w ramach jednego modelu odpowiedzialności odszkodowawczej dwa roszczenia o naprawienie szkody za pomocą dwóch odrębnych od siebie środków prawnych. Pierwsze byłyby oparte bezpośrednio na przepisach Kodeksu cywilnego. Drugie środki kompensacyjne opierałyby się na konstrukcji *sui generis* „zadośćuczynienia” określonego w art. 42 §3 projektu k.p. z 2018 r., przy czym dla uzyskania „zadośćuczynienia” w kwocie przekraczającej minimalne wynagrodzenie za pracę pracownik byłby zobligowany do wykazania wysokości poniesionego uszczerbku. „Zadośćuczynienie” (w tym również to wskazane w art. 42 §3 projektu k.p. z 2018 r.) konsekwentnie bowiem nie jest tożsame z zadośćuczynieniem pieniężnym za doznaną krzywdę, skoro można je uzyskać niezależnie od wykazania faktu poniesienia szkody niemajątkowej (krzywdy).

Granicę odpowiedzialności pracodawcy za szkodę wyrządzoną dyskryminacją, co akcentowałem wcześniej, określałaby wysokość uszczerbku doznanego przez pracownika. Oznacza to, że uzyskanie świadczenia kompensującego szkodę na jednej podstawie prawnej skutkowałoby *ex lege* koniecznością zarachowania zasądzonego świadczenia na poczet ewentualnych roszczeń uzupełniających opartych na innej podstawie. Z tych przyczyn rozwiązanie przyjęte w art. 42 §2 i §3 projektu k.p. z 2018 r. utrwalające w ramach jednego systemu swoisty dualizm środków odszkodowawczych zmierzających do naprawienia tego samego uszczerbku należy ocenić jako dysfunkcyjne i trudne do stosowania w praktyce.

Na tym tyle inaczej prezentuje się kwestia zasad wymiaru roszczeń opartych na przepisach Kodeksu cywilnego, gdzie ustawodawca odróżnia odszkodowanie i zadośćuczynienie pieniężne za doznaną krzywdę. Pracownik mógłby żądać indemnizacji straty oraz utraconych korzyści, zgodnie z zasadami określonymi w art. 361 §2 k.c. Ustalenie wymiaru odszkodowania odbywałoby się poprzez zastosowanie metody dyferencyjnej<sup>823</sup>. Ponadto na zasadach określonych w Kodeksie cywilnym (art. 448 k.c.) pracownik mógłby dochodzić

---

<sup>822</sup> Zob. uzasadnienie projektu k.p. z 2018 r., s. 6.

<sup>823</sup> Zob. część I rozdział I pkt 3.1.

zadośćuczynienia pieniężnego za krzywdę wywołaną dyskryminacją. Jego wymiar ustalany byłby indywidualnie poprzez zastosowanie kryteriów ugruntowanych w orzecznictwie<sup>824</sup>.

### **2.3. Model odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy z tytułu mobbingu**

#### **2.3.1. Reżim naprawienia szkody**

Artykuł 44 §1 projektu k.p. z 2018 r. skomplikowałby również rekonstrukcję reżimu odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy z tytułu mobbingu. Z jednej bowiem strony pracodawca został zobligowany do przeciwdziałania mobbingowi (art. 44 §1 projektu k.p. z 2018 r.) i w przypadku wykazania się podjęciem stosownych działań mających na celu przeciwdziałanie mobbingowi, co do zasady, nie odpowiadałby odszkodowawczo za skutki mobbingu (art. 44 §8 projektu k.p. z 2018 r.). Z drugiej jednak strony pracodawca, zgodnie z art. 44 §10 projektu k.p. z 2018 r., bezwzględnie ponosi odpowiedzialność odszkodowawczą, jeśli mobbing wywołał u pracownika rozstrój zdrowia. Ponadto projektodawca uregulował kwestie związane z szeroko rozumianą odpowiedzialnością odszkodowawczą z tytułu mobbingu w części poświęconej ochronie dóbr osobistych.

Mając zatem na względzie powyższe analizy należy stwierdzić, że na gruncie art. 44 projektu k.p. z 2018 r. reżim odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy byłby w istocie, niezwykle skomplikowaną, próbą recypowania do systemu prawa pracy reżimu monistycznego. Z kolei próbę rekonstrukcji reżimu dualistycznego należałoby uznać z góry za skazaną na niepowodzenie. Wynika to m.in. z faktu, że analizowane przepisy nie tworzą spójnego systemu odpowiedzialności odszkodowawczej, lecz zbiór błędnie skonstruowanych norm w oparciu o istniejące regulacje prawne przyjęte w Kodeksie cywilnym. W ramach jednej bowiem regulacji projektodawca rozstrzygnął o odpowiedzialności za czyn własny, błędnie przy tym odnosząc ją do odpowiedzialności za czyn cudzy (art. 44 §7 projektu k.p. z 2018 r.). Zresztą cytując wprost art. 42 §7 projektu k.p. z 2018 r.: „(...) podmiotem ponoszącym odpowiedzialność za działania lub zaniechania sprawcy na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego” jest zawsze pracodawca (art. 430 k.c.). To on bowiem posiada uprawnienia kierownicze wobec innych pracowników (bezpośrednich sprawców mobbingu). Odpowiedzialność solidarna może zachodzić wyłącznie w przypadkach wyrządzenia szkody czynem niedozwolonym przez kilka osób (art. 441 §1 k.c.), a nie przez tę samą osobę mogącą odpowiadać na podstawie różnych norm. Ponadto istotną przeszkodą w rekonstrukcji reżimu dualistycznego byłby zakres obowiązków statuujących odpowiedzialność odszkodowawczą. Konkludując, odpowiedzialność za szkodę wyrządzoną

---

<sup>824</sup> Zob. część I rozdział I pkt 3.2.

mobbingiem mieściłaby się zarówno w ramach reżimu kontraktowego (art. 44 §1 projektu k.p. z 2018 r.), jeżeli jej źródło wynika jedynie z braku przeciwdziałania mobbingowi, jak i deliktowego – w pozostałych przypadkach.

Wyżej przeprowadzone analizy skłaniają do przyjęcia poglądu o monistycznym (jednolitym) charakterze odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy z tytułu mobbingu. W tej kwestii dodatkowym argumentem jest dość osobliwa konstrukcja odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy przewidziana w art. 44 §10 projektu k.p. z 2018 r. Zgodnie z treścią przepisu pracodawca odpowiada za skutki mobbingu polegające na rozstroju zdrowia pracownika, nawet jeżeli przeciwdziałał on mobbingowi. W praktyce projektodawca według mnie zastosował tu konstrukcję odpowiedzialności na zasadzie ryzyka za naruszenie dóbr osobistych, bez możliwości jakiegokolwiek egzoneracji. Odpowiedzialność ta nie byłaby ograniczona przesłanką reguł moralnych (jak np. odpowiedzialność na zasadzie słuszności<sup>825</sup>) ani jakimikolwiek innymi kryteriami. Oznaczałoby to odpowiedzialność surowszą niż ta statutowana art. 100a – 101 pr. atom.<sup>826</sup>.

### **2.3.2. Odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy wobec pracownika z tytułu mobbingu a zasada pełnego odszkodowania**

Artykuł 44 projektu k.p. z 2018 r. nie statuuje w każdym przypadku zasady naprawienia szkody w pełnej wysokości. Jedynie w odniesieniu do roszczeń przysługujących na podstawie norm Kodeksu cywilnego (art. 44 §7 projektu k.p. z 2018 r.) pracownik mógłby żądać indemnizacji rzeczywiście doznanej szkody. Co więcej, analizowany art. 44 projektu k.p. z 2018 r. wprowadza wyraźne rozróżnienie na stany faktyczne, w których pracownik rozwiązał umowę o pracę z podaniem mobbingu jako przyczyny swojej decyzji oraz na pozostałe przypadki. „Zadośćuczynienie” przysługuje bowiem wyłącznie, gdy pracownik rozwiąże umowę z powołaniem się na mobbing (art. 44 §3 projektu k.p. z 2018 r.) i nie zachodzą jednocześnie okoliczności wskazane w art. 44 §8 projektu k.p. z 2018 r.

---

<sup>825</sup> Zob. część I rozdział II pkt 2.3.3.

<sup>826</sup> Ustawa z 29.11.2000 r. – Prawo atomowe (tekst jedn. Dz. U. 2024, poz. 1277); dalej „pr. atom.”. Rozwiązanie to budziłoby poważne wątpliwości co do zgodności z art. 2; 31 ust. 3 i art. 32 Konstytucji. Projektodawca, bez jakiegokolwiek uzasadnienia, postawiłby w nadmiernie uprzywilejowanej pozycji pracowników doznających szkody na osobie na skutek mobbingu w porównaniu do innych poszkodowanych. Odpowiedzialność na zasadzie ryzyka w prawie polskim aksjologicznie opiera się na obowiązku naprawienia szkody za stworzenie niebezpieczeństwa (zob. część I rozdział II pkt 2.3.2), a surowość tej odpowiedzialności zależy jest od jego stopnia. Trudno zaaprobować rozwiązanie, zgodnie z którym pracodawca nigdy nie mógłby się uwolnić od obowiązku naprawienia szkody, choć przepis aksjologicznie zbliżony (art. 430 k.c.) możliwość egzoneracji przewiduje.

Do *sui generis* „zadośćuczynienia” nie można jednak stosować cywilistycznych konstrukcji ustalenia wysokości odszkodowania ani zadośćuczynienia pieniężnego. W konsekwencji należy stwierdzić, podobnie jak w przypadku wcześniej omawianych modeli, że odszkodowanie w pełnej wysokości przysługiwałoby na podstawie stosowanego *per analogiam* art. 361 §2 k.c. Uzyskane przez pracownika „zadośćuczynienie” konsekwentnie podlegałoby zaliczeniu na poczet środków kompensacyjnych zasądzanych na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego.

Z kolei w stanach faktycznych, w których pracownik nie rozwiązał umowy o pracę z podaniem mobbingu jako przyczyny swojej decyzji zasadę pełnego odszkodowania należałoby rekonstruować poprzez odwołanie się wyłącznie do art. 361 §2 k.c. Brak bowiem jakichkolwiek środków odszkodowawczych przewidzianych w projekcie k.p. z 2018 r.

### **2.3.3. Roszczenia odszkodowawcze przysługujące pracownikowi z tytułu mobbingu**

Artykuł 44 §3 projektu k.p. z 2018 r. normuje wyłącznie jeden środek odszkodowawczy przysługujący pracownikowi w postaci *sui generis* „zadośćuczynienia”. Może on zostać zasądzony jedynie w przypadku rozwiązania umowy o pracę z podaniem mobbingu jako przyczyny uzasadniającej rozwiązanie tej umowy. Projektodawca nie zdecydował się zatem na utrzymanie regulacji bazującej na obowiązującym obecnie art. 94<sup>3</sup> §3 k.p. Wszelkie inne roszczenia odszkodowawcze mogłyby być formułowane wyłącznie w oparciu o przepisy Kodeksu cywilnego w zależności od konkretnego stanu faktycznego. Jeśli mobbing wywołałby u pracownika rozstrój zdrowia, wówczas zastosowanie znalazłoby kodeksowe przepisy normujące odpowiedzialność za szkodę na osobie (art. 445 k.c.). Konsekwencją modelu przyjętego w projekcie k.p. z 2018 r. byłby zatem swoisty dualizm systemu dochodzenia roszczeń, w zależności od źródła zdarzenia szkodzącego będącego ich podstawą. Rozwiązanie to wydaje się jednak dysfunkcyjne z punktu widzenia praktyki stosowania prawa, ponieważ utrudniałoby pracownikom dochodzenie roszczeń za szkody wywołane mobbingiem w stosunku do obowiązujących obecnie norm (art. 94<sup>3</sup> k.p.). Wynika to choćby z faktu, że w projekcie k.p. z 2018 r. uregulowano w sposób cząstkowy odpowiedzialność pracodawcy, ograniczając ją wyłącznie do przypadków rozwiązania przez pracownika umowy o pracę na skutek mobbingu. Z kolei pozostałe stany faktyczne, w których nie dochodzi do przedwczesnego zakończenia umownego stosunku pracy, na płaszczyźnie odszkodowawczej obowiązywałby reżim Kodeksu cywilnego.

Komisja Kodyfikacyjna w przedstawionym projekcie k.p. z 2018 r. nie unormowała szerszych kryteriów pozwalających ustalić zasady wymiaru „zadośćuczynienia” zasądanego z tytułu rozwiązania umowy o pracę z powodu mobbingu. Dość powiedzieć, że art. 44 §5 i §6 projektu k.p. z 2018 r. przewiduje możliwość zasądzenia „zadośćuczynienia” w wysokości przekraczającej minimalne wynagrodzenie za pracę w celu odstraszającym (prewencyjnym). Rozwiązanie to byłoby w oczywisty sposób niezgodne z art. 31 ust. 3 Konstytucji<sup>827</sup>. Wydaje się, że brak wskazania przesłanek wymiaru „zadośćuczynienia” oznaczałby, że na gruncie art. 44 §3 projektu k.p. z 2018 r. jego wysokość nie mogłaby być wyższa niż wysokość szkody doznanej przez pracownika. Zresztą, podobnie jak w ramach innych modeli odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy ukształtowanych przepisami projektu k.p. z 2018 r., powstaje wątpliwość, jak ustalić wysokość „zadośćuczynienia”, skoro nie jest ono tożsame z zadośćuczynieniem pieniężnym za doznaną krzywdę i jednocześnie nie stanowi środka indemnizującego szkodę majątkową. Ponadto jednocześnie projektodawca wprost zastrzega możliwość dochodzenia roszczeń na podstawie norm Kodeksu cywilnego. W świetle tych założeń wydaje się, że w praktyce nie byłoby możliwe otrzymanie „zadośćuczynienia” w wysokości przekraczającej minimalne wynagrodzenie za pracę, a ewentualne środki kompensacyjne w wyższej wysokości, pracownik mógłby uzyskać na podstawie stosowanych *per analogiam* przepisów Kodeksu cywilnego. Jednocześnie świadczenie otrzymane w ramach art. 42 §3 projektu k.p. z 2018 r. powinno zostać zarachowane na poczet roszczeń uzupełniających.

Na tym tyle inaczej prezentuje się kwestia zasad wymiaru roszczeń opartych na przepisach Kodeksu cywilnego, gdzie ustawodawca odróżnia odszkodowanie i zadośćuczynienie pieniężne za doznaną krzywdę. Mobbingowany pracownik mógłby żądać indemnizacji rzeczywistej straty oraz utraconych korzyści, zgodnie z zasadami określonymi w art. 361 §2 k.c. Ustalenie wymiaru odszkodowania odbywałoby się poprzez zastosowanie metody dyferencyjnej<sup>828</sup>. Ponadto na zasadach określonych w Kodeksie cywilnym (art. 448 k.c., art. 445 §1 k.c.) pracownik mógłby dochodzić zadośćuczynienia pieniężnego za krzywdę wywołaną mobbingiem. Jego wymiar ustalany byłby indywidualnie poprzez zastosowanie kryteriów ugruntowanych w orzecznictwie<sup>829</sup>.

---

<sup>827</sup> Ponownie należy podkreślić, że polski system prawa nie przewiduje konstrukcji *penalty damage*. Zob. część I rozdział I pkt 2.2.

<sup>828</sup> Zob. część I rozdział I pkt 3.1.

<sup>829</sup> Zob. część I rozdział I pkt 3.2.

### **3. Model odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika z tytułu wypadku przy pracy lub choroby zawodowej**

#### **3.1. Reżim naprawienia szkody**

Artykuł 482 §1 projektu k.p. z 2018 r. nie wprowadza istotnych zmian w zakresie reżimu odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika z tytułu wypadku przy pracy lub choroby zawodowej. Generalnie bowiem przyjęto, że szkoda podlegałaby naprawieniu w ramach gwarancyjno – repartycyjnego systemu ubezpieczeń społecznych. Odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy pojawiałaby się jedynie w zakresie szkód polegających na uszkodzeniu lub utracie rzeczy wskazanych w art. 482 §2 projektu k.p. z 2018 r. w związku z wypadkiem przy pracy. Właściwym reżimem, jak się wydaje, byłby tutaj reżim odpowiedzialności deliktowej. Można by również bronić poglądu o monistycznym charakterze tej odpowiedzialności, podobnie jak na gruncie wcześniej omawianych modeli. Także i w tym przypadku roszczenia określone w art. 482 §2 projektu k.p. z 2018 r. podlegają jednolitemu terminowi przedawnienia.

Analizowane rozwiązanie przyjęte przez projektodawcę utrzymałoby również praktykę ewentualnych roszczeń uzupełniających pracownika za szkodę, która nie została naprawiona w ramach gwarancyjno – repartycyjnego systemu ubezpieczeń społecznych. Roszczenia te byłyby oparte na przepisach Kodeksu cywilnego dotyczących odpowiedzialności deliktowej (art. 415 k.c., art. 435 k.c.).

#### **3.2. Odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy wobec pracownika z tytułu wypadku przy pracy lub choroby zawodowej a zasada pełnego odszkodowania**

Przepisy projektu k.p. z 2018 r. przewidywały zasadę pełnego odszkodowania wyłącznie w ograniczonym zakresie. Jedynie na podstawie art. 482 §2 projektu k.p. z 2018 r. pracownik mógłby żądać odszkodowania w pełnej wysokości za szkodę na mieniu, obejmującego co do zasady rzeczywistą stratę, względnie utracone korzyści, doznane wypadkiem przy pracy i związane z uszkodzeniem rzeczy. Brak jednak stosownych regulacji dotyczących indemnizacji szkody na osobie. Z całą pewnością rozwiązanie zaproponowane w projekcie k.p. z 2018 r., zgodnie z którym wszelkie inne uszczerbki aniżeli te wskazane w art. 482 §2 projektu k.p. z 2018 r. podlegają naprawieniu, choćby częściowemu, w ramach gwarancyjno – repartycyjnego systemu ubezpieczeń społecznych, nie uzasadnia poglądu o dopuszczalności pracowniczych roszczeń za szkodę na osobie w pełnej wysokości. Przepisy ustawy wypadkowej nie wprowadzają reguły „regresu” (przeniesienia) odpowiedzialności odszkodowawczej na ZUS.

Nie sposób więc generalnie obronić stanowiska, że świadczenia uzyskane przez pracownika na podstawie art. 6 ustawy wypadkowej prowadzą, albo chociaż powinny prowadzić, do naprawienia szkody na osobie w pełnej wysokości.

Powyższe założenia, podobnie jak na gruncie obowiązującego obecnie art. 237<sup>1</sup> k.p., otwierają konsekwentnie drogę do uzupełniających roszczeń pracownika z tytułu wypadku przy pracy, których źródłem są przepisy Kodeksu cywilnego obejmujące odpowiedzialność za szkodę na osobie. Na podstawie przepisów projektu k.p. z 2018 r. ponownie mielibyśmy równoległe obowiązujące i komplementarne względem siebie dwa modele odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika za wypadek przy pracy. Pierwszy z nich – uregulowany w pełni art. 482 §2 projektu k.p. z 2018 r., obejmujący odszkodowanie w pełnej wysokości za szkodę na mieniu określoną w treści przepisu. Z kolei drugi model odpowiedzialności, zwłaszcza za szkodę na osobie, nie byłby zupełny, gdyż jego rekonstrukcja obejmowałaby zarówno gwarancyjno – repartycyjny system ubezpieczeń społecznych, jak i świadczenia określone art. 6 ustawy wypadkowej oraz artykułami 444 k.c. i 445 k.c., stosowanymi uzupełniająco w zakresie, w jakim szkoda ta nie została naprawiona świadczeniami z ZUS.,

### **3.3. Roszczenia związane z wypadkiem przy pracy lub chorobą zawodową**

Biorąc pod uwagę wcześniejsze analizy należy przyjąć, że pracownik poszkodowany wypadkiem przy pracy lub chorobą zawodową mógłby żądać zarówno naprawienia szkody niemajątkowej (art. 445 k.c.), jak i szkody majątkowej obejmującej rzeczywistą stratę oraz utracone korzyści. Z uwagi na okoliczność, że art. 6 ustawy wypadkowej nie przyznaje *expressis verbis* prawa do zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę, uzyskanie ewentualnej kompensaty krzywdy byłoby możliwe jedynie w ramach konstrukcji uzupełniających roszczeń pracownika opartych na art. 445 k.c.

Podobnie, jak w przypadku obowiązującego obecnie art. 237<sup>1</sup> k.p., roszczenia pracownika dotyczące szkody majątkowej mogłyby przykładowo obejmować zwrot kosztów leczenia lub opieki, w zakresie w jakim nie zostały one zrekompensowane w ramach gwarancyjno – repartycyjnego systemu ubezpieczeń społecznych. Identyczne wnioski odnoszą się do innych szkód majątkowych, które ze względu na ich specyfikę nie mieszczą się w zakresie art. 6 ustawy wypadkowej oraz art. 482 §2 projektu k.p. z 2018 r. Pracownik uzupełniająco mógłby zatem żądać naprawienia szkody na mieniu także za inne rzeczy uszkodzone w wypadku przy pracy.

#### **4. Pozostałe modele odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika**

##### **4.1. Model odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika z tytułu zakazu konkurencji**

###### **4.1.1. Reżim naprawienia szkody**

Odpowiedzialność pracodawcy z tytułu powstrzymywania się przez pracownika od działalności konkurencyjnej (art. 245 i art. 246 projektu k.p. z 2018 r.) z całą pewnością nie jest odpowiedzialnością odszkodowawczą. Projektodawca zasadnie bowiem przyjął, że w ramach zakazu konkurencji w trakcie trwania stosunku pracy pracownikowi przysługiwałoby dodatkowe wynagrodzenie (art. 245 §1 projektu k.p. z 2018 r.) oraz rekompensata w przypadku zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy (art. 246 §6 projektu k.p. z 2018 r.). Komisja Kodyfikacyjna uniknęła zatem wątpliwości, jakie pojawiają się obecnie w związku z obowiązującymi art. 101<sup>1</sup> – 101<sup>3</sup> k.p., co do tego, czy rzeczywiście przepisy te regulują odpowiedzialność odszkodowawczą w ścisłym tego słowa znaczeniu<sup>830</sup>.

Mając na względzie powyższe uwagi, należy stwierdzić, że art. 245 §1 i art. 246 §6 projektu k.p. z 2018 r. normują minimalną wysokość świadczenia wzajemnego pracodawcy. Dodatkowe wynagrodzenie oraz rekompensata stanowią bowiem odpowiednik świadczenia pracownika polegającego na powstrzymywaniu się od działalności konkurencyjnej na czas wskazany w umowie o zakazie konkurencji.

Ewentualna odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy wobec pracownika w ścisłym tego słowa znaczeniu może zajść jedynie w sytuacjach niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązku pracodawcy polegającego na terminowej wypłacie wynagrodzenia lub rekompensaty. Oprócz skutków uregulowanych w projekcie k.p. z 2018 r., pracownik uzyskał roszczenie o naprawienie szkody wyrządzonej niewykonaniem lub nienależytym wykonaniem zobowiązania z umowy wzajemnej. Odpowiedzialność ta należy zatem do reżimu kontraktowego.

###### **4.1.2. Zakres obowiązku naprawienia szkody**

Projekt k.p. z 2018 r. przewiduje dwa sposoby ustalenia wysokości świadczenia wzajemnego w zależności od tego, czy umowa o zakazie konkurencji została zawarta na czas trwania stosunku pracy, czy na okres po jego ustaniu. W pierwszym ze wskazanych przypadków

---

<sup>830</sup> Zob. również część II rozdział IV pkt 2.2.

wynagrodzenie należne pracownikowi nie może być wyższe niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie przepisów odrębnych (art. 245 §1 projektu k.p. z 2018 r.). Z kolei jeśli zakaz konkurencji miałby obowiązywać po ustaniu stosunku pracy, rekompensata nie może być niższa niż 25% wynagrodzenia należnego pracownikowi przed ustaniem stosunku pracy przez okres odpowiadający okresowi obowiązywania zakazu konkurencji. Jeżeli jednak okres zatrudnienia jest krótszy niż okres obowiązywania zakazu, rekompensata nie może być niższa niż iloczyn 25% wynagrodzenia obliczonego jak za urlop wypoczynkowy na dzień ustania stosunku pracy i okresu obowiązywania zakazu konkurencji (art. 246 §6 projektu k.p. z 2018 r.).

Z kolei obowiązek naprawienia szkody w ścisłym tego słowa znaczeniu pojawi się, gdyby pracodawca nie wykonał podstawowego obowiązku polegającego na zapłacie wynagrodzenia lub rekompensaty z tytułu zakazu konkurencji. Pracownik wówczas posiada roszczenie o naprawienie szkody majątkowej wynikającej z tego tytułu. W rachubę wchodzi tu roszczenie o wyrównanie poniesionej straty oraz utraconych korzyści. Ponadto pracownik mógłby uzyskać odsetki za opóźnienie (art. 481 k.c.).

## **4.2. Model odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika z tytułu niewydania w terminie świadectwa pracy lub wydania niewłaściwego świadectwa pracy**

### **4.2.1. Reżim naprawienia szkody**

Zgodnie z ogólną regułą wyrażoną w art. 240 §1 projektu k.p. z 2018 r., pracownikowi przysługuje roszczenie o naprawienie szkody wyrządzonej przez pracodawcę wskutek niewydania w terminie lub wydania niewłaściwego świadectwa pracy. Analizowana norma nie przesądza, czy reżim odpowiedzialności odszkodowawczej ma charakter dualistyczny, czy monistyczny. W przypadku próby rekonstrukcji reżimu dualistycznego należy uwzględnić, że ewentualne niewykonanie lub nienależyte wykonanie obowiązku przez pracodawcę polegającego na wydaniu świadectwa pracy nie zawsze będzie stanowić tylko podstawę do odpowiedzialności kontraktowej (art. 471 k.c.). Niewydanie w terminie świadectwa pracy stanowiłoby bowiem wykroczenie (art. 528 §1 pkt 3 projektu k.p. z 2018 r.). Dodatkowo w pewnych szczególnych sytuacjach (np. podania w świadectwie pracy nieprawdziwej przyczyny rozwiązania lub wypowiedzenia umowy o pracę, przyczyny dyskryminującej itp.) doszłoby również do naruszenia obowiązku powszechnego. Oznaczałoby to, że odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy mogłaby opierać się na przepisach statuujących

odpowiedzialność deliktową (art. 415 k.c.) a pracownik uzyskalby prawo wyboru korzystniejszego reżimu, w ramach którego nastąpi naprawienie szkody (art. 443 k.c.).

Podobnie zatem, jak we wcześniej omawianych modelach odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika, należy dokonać rekonstrukcji modelu monistycznego. Konsekwentnie bowiem roszczenia pracownika, niezależnie od wybranego reżimu, podlegałyby jednolitemu terminowi przedawnienia (art. 530 §1 projektu k.p. z 2018 r.).

#### **4.2.2. Odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy wobec pracownika z tytułu niewydania w terminie świadectwa pracy lub wydania niewłaściwego świadectwa pracy a zasada pełnego odszkodowania**

Artykuł 240 §2 projektu k.p. z 2018 r. stanowi powtórzenie normatywnej treści obowiązującego obecnie art. 99 k.p. Oznacza to, że projektodawca nie rozstrzygnął kwestii związanych z obowiązywaniem zasady pełnego odszkodowania w odniesieniu do modelu odpowiedzialności pracodawcy za niewydanie w terminie świadectwa pracy lub wydanie niewłaściwego świadectwa pracy. Z uwagi jednak na dominujące stanowisko doktryny i orzecznictwo Sądu Najwyższego, ugruntowane w ramach wykładni art. 99 k.p., należy przyjąć, że pracownik mógłby żądać naprawienia szkody w pełnej wysokości na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego<sup>831</sup>.

#### **4.2.3. Roszczenia odszkodowawcze przysługujące pracownikowi z tytułu niewydania w terminie świadectwa pracy lub wydania niewłaściwego świadectwa pracy**

Zgodnie z art. 240 §2 projektu k.p. z 2018 r. pracownikowi przysługuje roszczenie o naprawienie szkody wyrządzonej przez pracodawcę wskutek niewydania w terminie lub wydania niewłaściwego świadectwa pracy w wysokości wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy z tego powodu, nie dłuższy jednak niż 6 tygodni. Ponadto na podstawie art. 361 §2 k.c. mógłby on uzyskać odszkodowanie uzupełniające do wysokości rzeczywiście poniesionej szkody, o ile rzecz jasna jest w stanie wykazać kwotę doznanego uszczerbku.

Nieco bardziej skomplikowana jawi się na gruncie projektu k.p. z 2018 r. kwestia naprawienia szkody niemajątkowej w związku z niewydaniem w terminie lub wydaniem niewłaściwego świadectwa pracy. Przede wszystkim indemnizacja krzywdy nastąpić może w

---

<sup>831</sup> M. Barzycka – Banaszczyk, *Odpowiedzialność odszkodowawcza...*, s. 232; D. Dörre – Kolasa [w:] *Kodeks...*, s. 570; M. Gersdorf, A. Zwolińska [w:] *Kodeks...*, s. 751; T. Liszcz, *Odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy...*, cz. 2, s. 12; E. Maniewska [w:] *Kodeks...*, 2021, s. 708; W. Ostaszewski, *Odpowiedzialność uzupełniająca...* s.187; M. Tomaszewska, *Roszczenia...*, s. 133.

modelu deliktowym, względnie w monistycznym, gdzie normy dotyczące odpowiedzialności z tytułu czynów niedozwolonych oraz normy statuujące odpowiedzialność kontraktową stosuje się jednolicie.

### **4.3. Model odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika z tytułu odwołanego urlopu wypoczynkowego**

#### **4.3.1. Reżim naprawienia szkody**

Artykuł 369 §2 projektu k.p. z 2018 r., jak się wydaje, nie przewiduje odpowiedzialności odszkodowawczej w tradycyjnym tego słowa znaczeniu w przypadku odwołania pracownika przez pracodawcę z urlopu wypoczynkowego. Zgodnie z jego brzmieniem pracodawca, na wniosek pracownika złożony w postaci papierowej lub elektronicznej, pokrywa koszty poniesione przez pracownika w bezpośrednim związku z odwołaniem go z urlopu wypoczynkowego. Na wniosek pracodawcy złożony przed podjęciem decyzji o odwołaniu pracownika z urlopu wypoczynkowego, pracownik przedstawia oszacowanie kosztów związanych z odwołaniem go z urlopu wypoczynkowego. Z uwagi na powstanie roszczeń nie z chwilą odwołania pracownika z tego urlopu i poniesienia kosztów, jak w obowiązującym art. 167 §2 k.p., lecz dopiero po złożeniu wniosku, odpowiedzialność ta nie miałaby charakteru odszkodowawczego. Swym zakresem norma ta, podobnie jak art. 167 §2 k.p., obejmuje wyłącznie przypadki zgodnego z prawem (uzasadnionego) odwołania pracownika z urlopu (art. 369 §1 projektu k.p. z 2018 r.).

Analizowaną konstrukcję należy raczej rozpatrywać pod kątem modelu gwarancyjnego z dwóch zasadniczych powodów. Po pierwsze, podstawę zwrotu kosztów stanowi zgodne z prawem zachowanie pracodawcy, który działał na podstawie normy kompetencyjnej zawartej w art. 369 §1 projektu k.p. z 2018 r. Po drugie, obowiązek świadczenia nie powstaje z chwilą wyrządzenia szkody, czyli faktycznego poniesienia kosztów przez pracownika w związku z odwołanym urlopem wypoczynkowym, lecz dopiero po złożeniu wniosku o zwrot kosztów.

Z kolei poza zakresem art. 369 §2 projektu k.p. z 2018 r. będą przypadki niezgodnego z prawem odwołania pracownika z urlopu wypoczynkowego. W omawianej sytuacji pracodawca niewątpliwie zostałby zobowiązany do naprawienia wynikłej z tego tytułu szkody. W mojej ocenie odpowiedzialność ta mieściłaby się w ramach reżimu monistycznego<sup>832</sup>. Za przyjętą tutaj interpretacją przemawia względ na fakt, że stwierdzenie bezprawności odwołania

---

<sup>832</sup> Zob. część I rozdział II pkt 2.3.1.

pracownika z urlopu wypoczynkowego oraz orzekanie w przedmiocie odszkodowania należą do wyłącznej właściwości sądu pracy. Sprawy te niewątpliwie bowiem stanowią spory z zakresu prawa pracy, ponieważ dotyczą praw pracownika zagwarantowanych w projekcie k.p. z 2018 r. Ponadto roszczenia o odszkodowanie podlegałyby również jednolitym zasadom przedawnienia.

#### **4.3.2. Roszczenia odszkodowawcze przysługujące pracownikowi w związku z odwołaniem z urlopu wypoczynkowego**

Z uwagi na różnice dotyczące podstawy prawnej ewentualnej odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy z tytułu odwołania pracownika z urlopu wypoczynkowego, zakres obowiązku naprawienia szkody nie jest również jednolity w projekcie k.p. z 2018 r. Na podstawie art. 369 §2 projektu k.p. i reżimu odpowiedzialności gwarancyjnej odpowiedzialność ta zostałaby istotnie ograniczona wyłącznie do rzeczywistej straty. Szkada w rozumieniu komentowanej normy obejmowałaby więc jedynie zwrot kosztów pozostających w adekwatnym związku przyczynowym z odwołaniem pracownika z urlopu wypoczynkowego. Podobnie, jak w przypadku obowiązującego art. 167 §2 k.p., na podstawie art. 369 §2 projektu k.p. z 2018 r. zwrot kosztów może objąć wszystkie koszty, nie tylko te poniesione bezpośrednio przez pracownika, ale również członków jego rodziny, jeśli w wyniku odwołania pracownika z urlopu wypoczynkowego rodzina ta musiała również przerwać swój wypoczynek<sup>833</sup>. W trybie art. 369 §2 projektu k.p. z 2018 r. zwrotowi będą podlegać zasadniczo koszty przelotu, przejazdu oraz inne koszty podróży pracownika.

Z kolei w przypadkach, gdy pracownik zostanie odwołany z urlopu wypoczynkowego z naruszeniem art. 369 §1 projektu k.p. z 2018 r., wówczas pracodawca poniesie odpowiedzialność odszkodowawczą w granicach rzeczywiście doznanej szkody przez pracownika. Szkada ta będzie obejmowała przede wszystkim stratę, jakiej doznał pracownik w związku z odwołanym urlopem. Pracodawca będzie zatem zobligowany do zwrotu nie tylko wszystkich wydatków dokonanych przez pracownika (np. kosztów przejazdu, przelotu itp.), ale także kosztów poniesionych w jego imieniu przez osoby trzecie. Ponadto poszkodowany mógłby żądać rekompensaty utraconych korzyści, jakie pracownik uzyskałby, gdyby urlop nie został odwołany. Powyższe dotyczyłoby przede wszystkim zwrotu wynagrodzenia przez pracodawcę w przypadkach, w których pracownik na urlopie podjąłby się pracy zarobkowej.

---

<sup>833</sup> Zob. część II rozdział IV pkt 4.2.

### **Rozdział III. Poszukiwanie optymalnego modelu odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika w Kodeksie pracy – uwagi *de lege ferenda***

#### **1. Założenia wstępne**

##### **1.1. Ogólny model odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika**

Omawiane w tej części rozprawy projekty Kodeksu pracy z 2007 r. i 2018 r., choć zróżnicowane pod względem stopnia szczegółowości proponowanych regulacji, nie usuwały problemu rozdrobnienia i fragmentaryzacji modelu odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika. W istocie bowiem projekty te stanowiły kontynuację koncepcji uregulowania odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika w wielu różnych przepisach prawa. Utrzymano jednocześnie szerokie odwołanie do norm Kodeksu cywilnego w sprawach nieuregulowanych. Nie podjęto nawet próby stworzenia rozwiązań, które porządkowałyby kwestie związane z odpowiedzialnością odszkodowawczą pracodawcy wobec pracownika, pomimo że w praktyce stosowania prawa fragmentaryzacja przepisów uwidoczniła szereg kontrowersji (np. problemy dotyczące: określenia reżimu naprawienia szkody, rozumienia pojęcia szkody, czy zakresu odpowiedzialności odszkodowawczej). Choć z tej perspektywy krytyka pod adresem projektodawców jest oczywista, to wydaje się, że stworzenie całościowego i kompleksowego modelu odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika, np. na wzór odpowiedzialności pracownika za szkodę wyrządzoną pracodawcy, nie jest możliwe. Przemawiają za tym analizy przeprowadzone w części II rozprawy, które uwidaczniają różnorodność potencjalnych naruszeń skutkujących odpowiedzialnością odszkodowawczą pracodawcy wobec pracownika.

Inaczej niż na gruncie art. 415 k.c. i art. 471 k.c. w prawie pracy nie sposób przeprowadzić sztywnego rozróżnienia na obowiązki o charakterze powszechnym wynikające z ustawy oraz obowiązki wynikające z treści zobowiązania. Wynika to ze specyfiki źródeł prawa pracy wymienionych w art. 9 k.p., które nie ograniczają się wyłącznie do norm ustawowych, ale obejmują również źródła autonomiczne, takie jak: układy zbiorowe pracy i porozumienia zbiorowe oparte na ustawie, a także regulaminy i statuty określające prawa i obowiązki stron stosunku pracy. Obowiązki wynikające z tych źródeł mają charakter powszechny w tym znaczeniu, że dotyczą wszystkich pracodawców i wszystkich pracowników, których te źródła obejmują. Dodatkowo aktualna pozostaje kwestia obowiązków wynikających z umowy o pracę. Ukształtowane tam powinności mogą być powtórzeniem lub uzupełnieniem obowiązków

wynikających z Kodeksu pracy, innych aktów ustawowych lub przepisów autonomicznego prawa pracy (art. 9 k.p.).

Należy również zwrócić uwagę, że potencjalna odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy wobec pracownika ma nie tylko źródło w prawie krajowym, lecz coraz częściej wynika z aktów prawa unijnego przybierających postać regulacji sektorowych (np. art. 14 u.o.s.). Okoliczność ta utrudnia wypracowanie kompleksowych rozwiązań prawnych, ponieważ prowadzi do zjawiska dekodyfikacji i rodzi ryzyko zdublowania się przepisów oraz naruszenia podstawowych zasad prawidłowej legislacji<sup>834</sup>.

W świetle przedstawionych powyżej argumentów należałoby raczej podjąć próbę usystematyzowania odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika za czyn własny, aby zminimalizować problem braku spójności w ramach poszczególnych instytucji prawa pracy. Pozwoliłoby to rozwiązać trudności pojawiające się w praktyce stosowania przepisów Kodeksu pracy, które zostały obszernie omówione w II części rozprawy. W tym celu należy postulować stworzenie szkieletu podstawowych założeń modelu odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika w ramach części ogólnej Kodeksu pracy. Wydaje się, że optymalne byłoby poświęcenie tej tematyce odrębnej jednostki systematycznej tego aktu. Przykładowo mogłaby ona zostać zatytułowana – „Zasady ogólne odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika”.

Żaden z dotychczas opublikowanych projektów k.p. nie rozstrzygał w sposób jednoznaczny, który reżim odpowiedzialności odszkodowawczej byłby właściwy dla dochodzenia roszczeń przez pracownika. Nie zdecydowano się na uregulowanie odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy za czyn własny za pomocą normy ogólnej bądź klauzuli generalnej. Wszystkie ujęte w analizowanych projektach propozycje zmian w zasadzie opierają się, w mniejszym lub większym stopniu, na obowiązujących przepisach Kodeksu pracy. Tym samym ustalenie właściwego modelu odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika odbywałoby się albo poprzez reinterpretację norm Kodeksu pracy i przyjęcie reżimu monistycznego, albo za pomocą odpowiednio stosowanych przepisów Kodeksu cywilnego. W mojej ocenie rozwiązanie to w dłuższej perspektywie czasowej może okazać się jednak wadliwe i niewystarczające.

---

<sup>834</sup> Problem ten stanowi od dawna przedmiot dyskusji w piśmiennictwie. Z najnowszych wypowiedzi por. A. Grebieniow, J. Rudnicki, *O postępach dekodyfikacji w Polsce w 2023 r. – trzy przykłady legislacyjne*, FP 2024/2, s. 5 i n.

*De lege ferenda* należy postulować wprowadzenie do Kodeksu pracy uporządkowanej i możliwie zupełnej regulacji w przedmiocie odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika, tak by ewentualne odpowiednie stosowanie przepisów Kodeksu cywilnego było jak najbardziej ograniczone. W większości stanów faktycznych mogłaby ona znaleźć zastosowanie do odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy za czyn cudzy (art. 430 k.c.). Chodzi tutaj w szczególności o zawinione działania lub zaniechania osób, którym pracodawca powierzył wykonywanie określonych czynności w jego imieniu (np. osób zarządzających zakładem pracy w imieniu pracodawcy).

Postulowana koncepcja może potencjalnie opierać się na dwóch wariantach. Pierwszy z nich polegałby na utrzymaniu dualistycznego reżimu odpowiedzialności odszkodowawczej, za czym przemawia względ na tradycję polskiego prawa zobowiązaniowego ugruntowaną od czasów Kodeksu zobowiązań. W tym celu konieczne byłoby stworzenie dwóch, odrębnych od siebie, podstaw odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy – dla reżimu deliktowego i kontraktowego. O ile wskazanie podstawy odpowiedzialności z tytułu niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania nie wydaje się problematyczne – można by wprost inkorporować do Kodeksu pracy rozwiązanie bazujące na art. 471 k.c., o tyle poważne wątpliwości budziłoby ukształtowanie podstawy dla reżimu deliktowego. W odniesieniu do odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy z tytułu czynów niedozwolonych przyjęte rozwiązanie mogłoby obejmować normę zbliżoną zakresowo do art. 1240 francuskiego k.c. lub art. 415 k.c. (tzw. system *façades*), względnie normę bazującą na §823 ust. 1 niemieckiego k.c.<sup>835</sup>. Wydaje się jednak, że tak szerokie ujęcie odpowiedzialności odszkodowawczej, jak w systemie *façades* nie odpowiadałoby specyfice polskiego prawa pracy. Obowiązki pracodawcy względem pracownika mają bowiem głównie charakter normatywny, ponieważ przede wszystkim wynikają z obowiązujących przepisów prawa pracy. Oprócz regulacji ustawowej obowiązki pracodawcy mogą wynikać z autonomicznych źródeł prawa pracy (art. 9 k.p.), a także z samej umowy o pracę. Nie stosuje się zatem wykładni rozszerzającej prowadzącej do ukształtowania tych obowiązków w oparciu o reguły moralne, czy bliżej niezidentyfikowane kryteria deontologiczne, co jest cechą systemów prawa operujących normą ogólną<sup>836</sup>. W świetle tych argumentów ewentualna rekonstrukcja deliktowej podstawy odpowiedzialności za szkodę wyrządzoną czynem własnym powinna, przy założeniu dualistycznego charakteru reżimu tej

---

<sup>835</sup> Co do rozwiązań prawno – porównawczych zob. część I rozdział I pkt 2.1.

<sup>836</sup> Jak choćby na płaszczyźnie wykładni art. 415 k.c. Szerzej zob. część I rozdział II pkt 2.1 – 2.2.

odpowiedzialności, opierać się na rozwiązaniu zbliżonym zakresowo do §823 ust.1 niemieckiego k.c.

Wątpliwości *de lege ferenda* dotyczące ukształtowania dualistycznego modelu odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy nie wyczerpują się tylko w zakresie normy stanowiącej podstawę odpowiedzialności z tytułu czynów niedozwolonych. *Ratio legis* wyróżnienia odrębnych podstaw odpowiedzialności odszkodowawczej dla reżimu deliktowego i kontraktowego odwołuje się do założenia, że roszczenia oparte na każdej z tych podstaw różnią się pod względem zakresu obowiązku naprawienia szkody oraz przedawnienia. Innymi słowy, w przypadku zbiegu roszczeń zasady indemnizacji szkody muszą się od siebie istotnie różnić<sup>837</sup>. Problem w tym, że z perspektywy praktyki stosowania przepisów prawa pracy ukształtowanie odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika w taki sposób, by w ramach poszczególnych reżimów różnicować zakres roszczeń i terminy przedawnienia, wydaje się nie tylko nieefektywne, ale wręcz niemożliwe do przeprowadzenia. Wynika to choćby z faktu, że normy Kodeksu pracy, zwłaszcza w odniesieniu do odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy, powinny ułatwiać poszkodowanemu realizację praw w stosunku do reguł ogólnych. Przepisy Kodeksu pracy mają jednocześnie charakter powszechny – dotyczą każdego pracownika i pracodawcy i kształtują obowiązki w ramach stosunku zobowiązaniowego (stosunku pracy). Z kolei pojęcie „powszechności” w systemie prawa cywilnego obejmuje obowiązki ciężące na każdym członku społeczeństwa w sposób autonomiczny – tj. niezależnie od istniejącego stosunku zobowiązaniowego, z wyjątkiem dla obowiązków kształtowanych normami deontologicznymi<sup>838</sup>. Ponadto dodatkową trudnością byłoby zjawisko europeizacji prawa pracy skutkujące koniecznością uwzględniania orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości UE oraz motywów ogólnych dyrektyw unijnych (np. w odniesieniu do art. 18<sup>3d</sup> k.p.).

Mając na względzie powyższe argumenty należy przyjąć, że utrzymywanie dualistycznego modelu odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika na gruncie prawa pracy nie wydaje się mieć praktycznego uzasadnienia. Orzecznictwo Sądu Najwyższego konsekwentnie również przyjmuje, że stwierdzenie bezprawności czynności z zakresu prawa pracy należy do wyłącznej kognicji sądów pracy, a zasada ta ma charakter bezwzględny. Z

---

<sup>837</sup> Zróżnicowanie odpowiedzialności deliktowej i kontraktowej może odbywać poprzez niemal całkowite wyłączenie dochodzenia roszczeń w ramach deliktu, ograniczenie dopuszczalności roszczeń deliktowych lub dopuszczenie swobodnego biegu

<sup>838</sup> Por. część I rozdział II pkt 2.1 – 2.2.

powyższych przyczyn dużo korzystniejszym rozwiązaniem wydaje się przyjęcie na gruncie Kodeksu pracy monistycznego modelu odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika, w ramach którego odpowiedzialność deliktowa i kontraktowa stanowiłyby jedynie postaci naruszenia obowiązków prawnych. Model ten powinien również zostać *de lege ferenda* ukształtowany za pomocą klauzuli generalnej (tzw. system *interiors*)<sup>839</sup>, celem uniknięcia wątpliwości co do zakresu odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy. Podmiot zatrudniający musi bowiem odpowiadać wobec pracownika za szkodę wyrządzoną naruszeniem obowiązków ukształtowanych w ustawie (zwłaszcza w Kodeksie pracy lub w innych aktach ustawowych, np. u.o.s.), obowiązków wynikających z autonomicznych źródeł prawa pracy (art. 9 k.p.) lub z tytułu naruszenia obowiązków określonych w umowie o pracę. Tym samym system odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika stałby się modelem monistycznym, gdzie jednolicie ukształtowano zasady ponoszenia odpowiedzialności. Przepis ten mógłby przykładowo brzmieć: „pracodawca ponosi odpowiedzialność za szkodę wyrządzoną pracownikowi spowodowaną naruszeniem obowiązków wynikających z ustawy, postanowień układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów lub statutów, a także umowy o pracę”. Proponowane rozwiązanie przekreślałoby możliwość inkorporowania do systemu prawa pracy odpowiedzialności ukształtowanej na podstawie odpowiedniego stosowania przepisów Kodeksu cywilnego, gdyż zostałaby ona ukształtowana klauzulą generalną.

## 1.2. Pojęcie szkody

*De lege ferenda* nie wydaje się konieczne, aby dokonywać daleko idących zmian w zakresie rozumienia pojęcia „szkoda”. Rozwiązanie przyjęte w projekcie k.p. z 2018 r., zgodnie z którym środkiem kompensującym szkodę doznaną przez pracownika byłoby „zadośćuczynienie”, nie jest efektywne z punktu widzenia sprawowania wymiaru sprawiedliwości i sądowej praktyki stosowania prawa. *Sui generis* świadczenie pieniężne, niepozostające w ścisłym związku z wysokością uszczerbku doznanego przez poszkodowanego, rodziłoby wątpliwości, co do zakresu znaczeniowego i przesłanek jego wymiaru. Wbrew bowiem intencjom projektodawcy, nazwanie danego środka „zadośćuczynieniem” nie nadaje mu jeszcze statusu instrumentu kompensującego szkodę niemajątkową.

Oczywiście *de lege ferenda* można rozważyć zastąpienie obecnie obowiązujących dwóch środków kompensujących szkodę (odszkodowania i zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną

---

<sup>839</sup> Zob. część I rozdział II pkt 1.

krzywdę) jednolitym środkiem kompensującym szkodę majątkową i niemajątkową. Rozwiązanie to stosuje powszechnie judykatura sądów francuskich w ramach wykładni art. 1240 francuskiego k.c.<sup>840</sup>. Niemniej jednak, tak dalece idące zmiany należałoby uznać za zbyt rewolucyjne i pozostające w oczywistej sprzeczności z polską tradycją prawa zobowiązaniowego. Od czasów Kodeksu zobowiązań ugruntowało się stanowisko, zgodnie z którym indemnizacja szkody majątkowej następuje poprzez zapłatę odszkodowania, a krzywda doznana przez poszkodowanego podlega kompensacji poprzez zadośćuczynienie pieniężne. Ponadto stosowanie jednolitego środka odszkodowawczego naprawiającego jednocześnie szkodę majątkową i niemajątkową byłoby trudne w praktyce. Wynika to z zasadniczych różnic między polskim a francuskim modelem odpowiedzialności odszkodowawczej. Z punktu widzenia polskiego prawa cywilnego indemnizacja krzywdy ma, co do zasady, wymiar wyjątkowy i nie mieści się w ramach reguły naprawienia szkody w pełnej wysokości, w przeciwieństwie do modelu francuskiego wyinterpretowanego przez orzecznictwo<sup>841</sup>. Tym samym w wielu wypadkach jednolity środek mający w założeniach kompensować całą szkodę obejmowałby w zasadzie naprawienie szkody majątkowej.

Nie wydaje się również celowe inkorporowanie do polskiego porządku prawnego pojęcia *legally relevant damage*<sup>842</sup>. Wiązałoby się to z dużą kazuistyką odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika. Przełożyłaby się ona istotnie na proces stosowania prawa, ponieważ brak wskazania w ustawie konkretnego uszczerbku uniemożliwiłaby sądom zakwalifikowanie go jako szkody podlegającej naprawieniu.

Zasadniczo zatem optymalnym rozwiązaniem w mojej ocenie jest utrzymanie wyraźnego odróżnienia odszkodowania rozumianego jako mechanizm kompensaty szkody majątkowej od zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę kompensującego szkodę niemajątkową. Pojęcia te zostały już ugruntowane w praktyce stosowania prawa, także na kanwie obowiązującego Kodeksu pracy. Rozumienie przesłanek zasądzenia odszkodowania i zadośćuczynienia nie budzi bowiem żadnych wątpliwości. Wyodrębnienie dwóch różnych od siebie środków kompensujących – odszkodowania ustalanego metodą dyferencyjną oraz zindywidualizowanego pod względem wysokości zadośćuczynienia pieniężnego, pozwalałoby sądom efektywniej kompensować szkodę doznaną przez pracownika.

---

<sup>840</sup> Por. część I rozdział I pkt 2.1.

<sup>841</sup> Zob. część I rozdział I pkt 2.1 i pkt 2.3.

<sup>842</sup> Rozwiązanie to przyjęto w projekcie DCFR. Zob. część I rozdział I pkt 2.1.

### **1.3. Zasada naprawienia szkody w pełnej wysokości**

W mojej ocenie odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy wobec pracownika powinna obejmować, posiłkując się rozwiązaniami prawa cywilnego, obowiązek kompensaty w pełnej wysokości. Zasada ta, zgodnie z ugruntowaną już tradycją, powinna dotyczyć wyłącznie szkody majątkowej. Optymalny model odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika powinien w sposób jednoznaczny przesądzać, że poszkodowany może żądać indemnizacji straty i utraconych korzyści, z wyjątkami wskazanymi w ustawie. W tym celu należałoby w ramach przepisów ogólnych Kodeksu pracy stworzyć stosowny przepis, który przewidywałby, że generalnie pracownik może żądać naprawienia straty i utraconych korzyści, o ile przepis szczególny nie stanowi inaczej. Proponowane rozwiązanie nie wydaje się nadmiernie rewolucyjne, skoro na gruncie obowiązującego Kodeksu pracy judykatura w niezwykle szerokich ramach stosuje art. 361 §2 k.c. Taka praktyka prowadzi jednak do rozdrobnienia roszczeń pracownika na dwie podstawy prawne ich dochodzenia – oparte na równoczesnym stosowaniu przepisów Kodeksu pracy oraz Kodeksu cywilnego.

Inkorporowanie wprost do przepisów Kodeksu pracy odpowiedniej normy formułującej zasadę naprawienia szkody w pełnej wysokości stanowiłoby wyraz wykładni autentycznej prawodawcy i przesądzałoby o trafności aktualnej linii orzeczniczej. W ten sposób uniknęłoby się problemów i wątpliwości pojawiających się na gruncie Kodeksu cywilnego w ramach poszczególnych modeli odpowiedzialności odszkodowawczej. Naprawienie szkody w pełnej wysokości stanowiłoby wówczas autonomiczne rozwiązanie w systemie prawa pracy, w pełni niezależne od norm Kodeksu cywilnego, a wyjątki w tej materii określałby wyłącznie ustawodawca.

Ustanowienie wyjątków powinno odbywać się poprzez uwzględnianie słuszych interesów pracodawcy, jak choćby okoliczność działania na podstawie i w granicach normy kompetencyjnej. W tym przypadku należałoby raczej postulować ograniczenie zakresu odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika (np. tylko do rzeczywistej straty), nie zaś określanie górnej granicy tej odpowiedzialności. Zawsze bowiem wskazanie maksymalnej kwoty, do której odpowiedzialność za szkodę ponosiłby pracodawca, pozostawiałoby niepewność co do ostatecznej woli pracodawcy. Dość powiedzieć, że to właśnie brak jednoznacznego rozstrzygnięcia o zakresie obowiązku pracodawcy naprawienia szkody stał się podstawą dla judykatury do budowania analogii między systemem prawa cywilnego a systemem prawa pracy i kształtowania w ramach tego drugiego identycznych

rozwiązań prawnych na płaszczyźnie odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika.

Zasadą naprawienia szkody w pełnej wysokości nie powinny jednak zostać objęte roszczenia o naprawienie szkody niemajątkowej. Wyjątkowy charakter zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę został bowiem ugruntowany w praktyce stosowania prawa<sup>843</sup>. Nie tylko nie każde zdarzenie szkodzące skutkuje wyrządzeniem uszczerbku niemajątkowego, ale generalnie tradycji polskiego prawa zobowiązań obca jest koncepcja szkody niemajątkowej, innej niż krzywda, oderwanej od naruszenia dóbr osobistych<sup>844</sup>. W mojej ocenie, w przeciwieństwie do regulacji Kodeksu cywilnego, ustawodawca *de lege ferenda* powinien wprost zawrzeć ograniczenie, że naprawienie krzywdy może nastąpić wyłącznie w przypadkach wyraźnie wskazanych w Kodeksie pracy. Proponowane tutaj rozwiązanie stanowiłoby zatem reminiscencję art. 157 §3 k.z. Uzasadnienia należałoby poszukać w odmiennym charakterze obu aktów prawnych. Różnice te dotyczą specyfiki cywilnoprawnej odpowiedzialności odszkodowawczej i zasad dochodzenia roszczeń.

Przede wszystkim bowiem odpowiedzialność deliktowa za czyn własny na zasadach ogólnych opiera się na winie (art. 415 k.c.) rozumianej jako zarzut o określonej treści stawiany sprawcy szkody<sup>845</sup>. Tymczasem w systemie prawa pracy odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy wobec pracownika ma na ogół wymiar *stricte* obiektywny, ograniczony w zasadzie do samej bezprawności. Dzieje się tak nawet przy założeniu, że obowiązujący Kodeks pracy kształtowałby całościowo odpowiedzialność odszkodowawczą pracodawcy w ramach reżimu niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania. Odpowiedzialność kontraktowa bowiem, odwołując się do kryterium braku należytej staranności, nie wprowadza w istocie testu zarzucalności charakterystycznego dla normatywnego ujęcia winy w rozumieniu art. 415 k.c.<sup>846</sup>.

Kolejna różnica uzasadniająca węższe ujęcie kompensaty krzywdy wynika z faktu, że Kodeks cywilny w sposób odmienny od Kodeksu pracy normuje zakres obowiązków uzasadniających odpowiedzialność odszkodowawczą jako taką. W zakresie zastosowania art. 415 k.c. mieszczą się wyłącznie obowiązki powszechnie rozumiane jako obciążające każdego

---

<sup>843</sup> Zob. część I rozdział I pkt 2.3.

<sup>844</sup> Rzecz jasna w doktrynie pojawiają się postulaty przyznania poszkodowanemu prawa do żądania naprawienia szkody niemajątkowej w reżimie kontraktowym, także w innym zakresie niż krzywda, ale jak dotąd nie zostały one zrealizowane przez ustawodawcę. Zob. część I rozdział II pkt 3.3.

<sup>845</sup> Zob. część I rozdział II pkt 2.3.1

<sup>846</sup> Zob. szerzej część I rozdział II pkt 3.2.

członka społeczeństwa, tj. niezależnie od zobowiązania istniejącego między stronami, oraz obowiązki wynikające z norm deontologicznych lub moralnych<sup>847</sup>. Z kolei w Kodeksie pracy „powszechność” obowiązków pracodawcy ma inny zakres znaczeniowy, ponieważ dotyczy obowiązków natury podstawowej wynikających *expressis verbis* z ustawy bądź z autonomicznych źródeł (art. 9 k.p.), które odnoszą się do konkretnego podmiotu prawa (w tym przypadku pracownika – strony stosunku pracy). Przekłada się to w konsekwencji na zakres obowiązywania norm kształtujących odpowiedzialność odszkodowawczą. Kodeks cywilny przyznaje wszakże prawo do uzyskania zadośćuczynienia pieniężnego innym osobom niż poszkodowany. Kodeks pracy zaś każdorazowo będzie miał ograniczony zakres obowiązywania, wyłącznie do stron stosunku pracy.

Konsekwencją przyjętego tutaj stanowiska jest szczególny charakter odpowiedzialności odszkodowawczej za szkodę niemajątkową. Jej naprawienie, w ramach proponowanych rozwiązań, będzie zależeć od zaistnienia ku temu wyraźnej podstawy prawnej w Kodeksie pracy. Przypadki uzasadniające naprawienie krzywdy powinny zostać rozważnie dobrane przez ustawodawcę. W mojej ocenie optymalnym rozwiązaniem byłoby ograniczenie indemnizacji krzywdy do naruszenia dóbr osobistych, naruszenia zasady równego traktowania i niedyskryminacji w zatrudnieniu oraz odpowiedzialności z tytułu mobbingu.

#### **1.4. Zbieg roszczeń i zbieg reżimów**

W kontekście zgłaszanych postulatów *de lege ferenda* warto również rozstrzygnąć, w jakich okolicznościach powstałyby zbieg roszczeń, a w jakich jedynie zbieg reżimów. Ugruntowanie w ramach systemu prawa pracy monistycznego modelu odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika wyklucza dopuszczalność zastosowania art. 443 k.c. Niemniej jednak, niezależnie od tego skutku, konstrukcja zbiegu roszczeń mogłaby powstać w ramach interferencji norm Kodeksu pracy i Kodeksu cywilnego. Co do zasady wykluczony byłby natomiast zbieg roszczeń w ramach Kodeksu pracy, choć w tej materii mogłyby ujawnić się pewne wyjątki. Wynika to z proponowanych tutaj założeń, według których zasadą w systemie prawa pracy jest naprawienie szkody w pełnej wysokości. Niemniej jednak, ewentualny zbieg roszczeń w ramach przepisów Kodeksu pracy mógłby powstać jedynie w przypadku wyrządzenia przez pracodawcę szkody na osobie. Wówczas pracownik uzyskałby prawo do kompensaty nie tylko szkody majątkowej, objętej regułą naprawienia uszczerbku w pełnej

---

<sup>847</sup> Zob. szerzej część I rozdział II pkt 2.2.1 – 2.2.3.

wysokości, ale również roszczenie o zapłatę zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę (np. w sytuacji dyskryminującej podstawy bezprawnego rozwiązania umowy o pracę).

Zbiegu roszczeń nie przekreśla fakt, że orzekanie o zdarzeniach z zakresu prawa pracy należy do wyłącznej właściwości sądów pracy. Wciąż bowiem w systemie prawnym obowiązuje art. 24 k.c., zgodnie z którym roszczenia z tytułu naruszenia dóbr osobistych przysługujące w ramach przepisów Kodeksu cywilnego mogą zostać zrealizowane niezależnie od innych środków prawnych. Jeśli zatem doszłoby do naruszenia praw osobistych pracownika, posiadałby on roszczenia wynikające z art. 24 k.c. oraz roszczenia przewidziane w Kodeksie pracy. Tym samym powstałby zbieg roszczeń, gdyż zostałyby spełnione główny warunek – roszczenia wynikające z obu aktów prawnych różniłyby się pod względem zakresu i przedawnienia.

Tak długo, jak w systemie prawnym obowiązuje art. 24 k.c. w obecnym jego brzmieniu, istniał będzie zbieg roszczeń między modelem monistycznym a dualistycznym. Nie wydaje się jednak pożądane jego ograniczenie lub całkowite wyłączenie<sup>848</sup>. System prawny powinien umożliwiać poszkodowanemu pracownikowi elastyczne zasady dochodzenia roszczeń, by zapewnić mu jak najszersze mechanizmy ich realizacji. Nie wydaje się, aby prowadziło to do nadmiernego uprzywilejowania pracownika względem innych kategorii poszkodowanych, ponieważ proponowane rozwiązania zasadniczo skutkowałyby naprawieniem jego szkody w pełnej wysokości. Różnice dotyczyłyby zatem nie tyle zakresu roszczeń odszkodowawczych, co zasad ich dochodzenia. Zarówno projekt k.p. z 2007 r., jak i projekt k.p. z 2018 r. niewiele zmieniały w kontekście zasad przedawnienia roszczeń wynikających ze stosunku pracy w relacji do obowiązujących regulacji. Projektodawcy na ogół powtarzali treść normatywną art. 291 k.p., który to zastrzega stosunkowo krótkie terminy przedawnienia. Ponadto art. 442<sup>1</sup> §3 k.c. w sposób szczególny kształtuje przedawnienia roszczeń wynikających ze szkody na osobie. Brak jednak wprost stosownych regulacji w art. 291 k.p., a inkorporowanie zasad przedawnienia za szkodę na osobie odbywa się, nie bez zastrzeżeń doktryny, wyłącznie w ramach sądowej praktyki stosowania prawa<sup>849</sup>.

---

<sup>848</sup> Co do rozwiązań zob. część I rozdział II pkt 4.2.

<sup>849</sup> Zob. część II rozdział II pkt 3.1. Co do przedawnienia roszczeń por. K. Jaśkowski [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, K. Jaśkowski, E. Maniewska, Warszawa 2021, s. 1253 – 1254. Tak również M. Szablowska – Juckiewicz, która stwierdza, że termin przedawnienia określony w art. 291 k.p. dotyczy tylko przypadków dyskryminacji aktualnego lub byłego pracownika. W odniesieniu do pozostałej kategorii osób roszczenia o naprawienie szkody przedawniają się, zdaniem Autorki, na podstawie art. 118 k.c. Zob. M. Szablowska – Juckiewicz, *Odpowiedzialność odszkodowawcza podmiotu...*, s. 205 oraz wyrok SN z 8.10.2009 r., II PK 111/09.

Konstrukcja zbiegu roszczeń w ramach norm Kodeksu pracy również konsekwentnie nie powinna być ograniczana albo wyłączana poprzez praktykę stosowania prawa lub obowiązujące przepisy prawa. Pracownik musi otrzymać możliwość swobodnego wyboru korzystniejszego modelu, w ramach którego dojdzie do indemnizacji doznanego uszczerbku.

Na gruncie poszczególnych modeli odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika ukształtowanych przepisami obowiązującego Kodeksu pracy *de lege ferenda* zajdzie wyłącznie zbieg reżimów. Możliwa jest bowiem sytuacja, w której jedno zdarzenie szkodzące będzie mogło zostać zanalizowane pod kątem odrębnych od siebie modeli odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika (np. w sytuacji wskazanej powyżej dyskryminującej podstawy bezprawnego rozwiązania umowy o pracę). W razie zaistnienia zbiegu reżimów (modeli), pracownik uzyskiwałby jedno roszczenie o naprawienie szkody w pełnej wysokości, oparte jedynie na dwóch lub więcej podstawach prawnych. Oczywiście pracownik posiadałby tutaj prawo wyboru „korzystniejszego” modelu, choć zważyć trzeba, że w praktyce zakres roszczeń byłby identyczny. Zmiana mogłaby więc dotyczyć jedynie szczegółowych zasad dochodzenia roszczeń.

## **2. Model odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika z tytułu wadliwego rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę**

### **2.1. Założenia dotyczące modelu odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika z tytułu wadliwego rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę**

*De lege ferenda* należy postulować uporządkowanie i uproszczenie modelu odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika z tytułu wadliwego rozwiązania umowy o pracę. Obowiązujące regulacje przewidują bowiem w tym zakresie aż 3 odrębne podstawy prawne – roszczenie o odszkodowanie z tytułu wadliwego wypowiedzenia umowy o pracę (art. 47<sup>1</sup> k.p.), odszkodowanie z tytułu wadliwego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 58 k.p.) oraz odszkodowanie z tytułu wadliwego rozwiązania umowy o pracę w trybie niezwłocznym w okresie wypowiedzenia (art. 60 k.p.). Nowe rozwiązania powinny w mojej ocenie bazować na jednej podstawie odpowiedzialności odszkodowawczej za wadliwe rozwiązanie umowy o pracę (*vide* art. 104 §1 projektu k.p. z 2007 r.). Nie wydaje się celowe utrzymywanie swoistego dualizmu podstaw prawnych dla roszczeń pracownika przysługujących wobec pracodawcy z tytułu bezprawnego rozwiązania umowy o pracę. Należy również zwrócić uwagę na zbytnią kazuistykę rozwiązań zaproponowanych w projekcie k.p. z

2018 r.<sup>850</sup>, co prowadziłoby do skomplikowania zasad dochodzenia roszczeń i sprawiało trudność w stosowaniu przepisów.

Odnosząc się do aktualnej praktyki stosowania prawa nie ulega wątpliwości, że zakres obowiązku naprawienia szkody w obu przypadkach jest identyczny<sup>851</sup>. Walor normatywny wyroku Trybunału Konstytucyjnego został rozciągnięty także na przypadki wadliwego wypowiedzenia umowy o pracę<sup>852</sup>. Tworząc tym samym nowy model odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika konieczne wydaje się uwzględnienie tej praktyki. Uzasadnia ona zatem odejście od dualizmu podstaw prawnych dla roszczeń pracownika przysługujących w związku z wadliwym rozwiązaniem umowy o pracę na rzecz jednej wspólnej regulacji obejmującej oba te przypadki. Proponowane tutaj rozwiązanie wydaje się również mieć uzasadnienie praktyczne. Judykaturze nie są bowiem obce stany faktyczne, w których dochodzi początkowo do wadliwego wypowiedzenia a następnie bezprawnego rozwiązania umowy o pracę w trybie natychmiastowym. W omawianej sytuacji aktualnie dopuszcza się zbieg roszczeń o odszkodowanie<sup>853</sup>. Unormowanie jednej podstawy prawnej dla obu przypadków wadliwych czynności prawnokształtujących pracodawcy pozwalałoby uniknąć tego zbiegu, przy zachowaniu identycznego zakresu obowiązku naprawienia szkody. W razie wadliwego wypowiedzenia, a następnie wadliwego rozwiązania umowy o pracę w trybie natychmiastowym, pracownik opierałby swoje roszczenia na jednej podstawie prawnej. Nie oznacza to, że wysokość uzyskanego świadczenia odszkodowawczego byłaby inna, a rozwiązanie stałoby się mniej korzystne niż to wynikające z obowiązujących norm prawnych. Zaszłoby bowiem zjawisko przyczynowości kumulatywnej polegające na wielości szkód wyrządzonych przez więcej niż jedno zdarzenie szkodzące, które analizowane w oderwaniu od pozostałych zdarzeń nie mogło wyrządzić poszkodowanemu uszczerbku w badanej wysokości<sup>854</sup>.

Na drugim biegunie należy zaś uregulować kwestie związane z odpowiedzialnością odszkodowawczą pracodawcy za wadliwe rozwiązanie umowy o pracę w trybie natychmiastowym w okresie wypowiedzenia. Obecnie w doktrynie toczy się spór, co do zakresu art. 60 k.p., zaś orzecznictwo podąża raczej w kierunku interpretacji, zgodnie z którą norma ta obejmuje wyłącznie przypadki zgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o

---

<sup>850</sup> Szerzej por. część III rozdział II pkt 1.2.

<sup>851</sup> Zob. część II rozdział I pkt 3.

<sup>852</sup> Wyrok TK z 27.11.2007 r., SK 18/05. Tak SN w wyroku z 1.03.2018 r., III PK 18/17.

<sup>853</sup> Co do kontrowersji i rozwiązań stosowanych w orzecznictwie por. część II rozdział I pkt 5.

<sup>854</sup> Zob. część I rozdział I pkt 2.1.

pracę<sup>855</sup>. Wydaje się zatem celowe, aby odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy za wadliwe rozwiązanie umowy o pracę w trybie natychmiastowym w okresie wypowiedzenia została nie tylko uregulowana w odrębnej jednostce redakcyjnej, lecz również doprecyzowana pod kątem zakresu zastosowania tych przepisów. W mojej ocenie należałoby wprost inkorporować do treści przepisu ograniczenie, że kodeksowe normy statuujące odpowiedzialność za szkodę wyrządzoną pracownikowi wadliwym rozwiązaniem umowy o pracę w trybie natychmiastowym w okresie wypowiedzenia dotyczą zgodnego z prawem wypowiedzenia tej umowy. Rozwiązanie to wydaje się spójne z proponowanymi postulatami odnoszącymi się do wymiaru szkody i środków kompensacyjnych przysługujących pracownikowi w związku z wadliwym rozwiązaniem umowy o pracę<sup>856</sup>.

## **2.2. Roszczenia odszkodowawcze przysługujące pracownikowi z tytułu wadliwego rozwiązania umowy o pracę**

*De lege ferenda* należałoby również utrzymać dotychczasową konstrukcję, zgodnie z którą Kodeks pracy przyznaje pracownikowi prawo do uzyskania odszkodowania ryczałtowego w wysokości otrzymywanego wynagrodzenia za pracę, bez konieczności wykazania przez poszkodowanego straty lub utraconych korzyści, choćby w rozumieniu art. 361 §2 k.c. Niemniej w mojej ocenie warto byłoby jednoznacznie doprecyzować, że świadczenie uzyskiwane przez pracownika w związku z wadliwym rozwiązaniem umowy o pracę posiada jedynie postać szkody czysto majątkowej<sup>857</sup>. Odszkodowanie to tym samym rekompensowałoby pracownikowi uszczerbek związany z utratą zatrudnienia. Nie zawsze mieści się on w ramach klasycznie rozumianych *damnum emergens* i *lucrum cessans*. Często bowiem wyrządzona szkoda dotyczy tylko faktu utraty zatrudnienia, co nie implikuje bezpośrednio żadnego uszczerbku majątkowego. Wydaje się także, że wysokość odszkodowania ryczałtowego nie powinna przekraczać 3 miesięcznego wynagrodzenia za pracę. Przepisy projektu k.p. z 2007 r. przewidujące możliwość zasądzenia odszkodowania ryczałtowego w wyższej wysokości były jednak tworzone w innej rzeczywistości społeczno – gospodarczej i realiach znacznego bezrobocia. W mojej ocenie nietrafne są również postulaty penalnego albo prewencyjnego świadczenia odszkodowawczego, które zaproponowano w projekcie k.p. z 2018 r. Funkcje te stanowią reminiscencję dawnych poglądów na temat

---

<sup>855</sup> por. część II rozdział I pkt 5.1. Wyroki SN: z 28.06.2005 r., III PK 44/05; z 8.05.2007 r., II PK 277/06; z 16.02.2017 r., II PK 372/15; z 11.07.2017 r., I PK 227/16 oraz uchwała SN z 4.09.2019 r., III PZP 2/19.

<sup>856</sup> Zob. część III rozdział III pkt 2.3.

<sup>857</sup> Przykładowo w treści przepisu można by zawrzeć wprost sformułowanie, że odszkodowanie w określonej ustawą wysokości przysługuje w związku z utratą zatrudnienia.

odpowiedzialności odszkodowawczej jako *sui generis* środka sankcji prywatnej, co obecnie należy uznać za anachronizm. Odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy w założeniu ma pełnić głównie funkcję kompensacyjną, a jej granicę określa wysokość uszczerbku doznanego przez poszkodowanego pracownika.

Nie wydaje się zasadnym rezygnowanie z konstrukcji naprawienia szkody w pełnej wysokości na gruncie modelu odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy z tytułu wadliwego rozwiązania umowy o pracę. Biorąc pod uwagę wcześniej omówione założenia wstępne, pracownik uzyskiwałby prawo do rekompensaty wykraczającej poza wysokość odszkodowania powiązanego z wynagrodzeniem za pracę. W tym przypadku jednak powinien on wykazać szkodę, a uzyskane odszkodowanie ryczałtowe *ex lege* zostałyby zaliczone na poczet roszczeń uzupełniających, co stanowiłoby efekt proponowanych tutaj rozwiązań. W tym miejscu warto również odnieść się do zarzutów części przedstawicieli doktryny, którzy zarzucają niekonstytucyjność tego rozwiązania na gruncie obowiązujących regulacji prawnych<sup>858</sup>. S. Koczur wskazuje, że praktyka stosowania art. 58 k.p. polegająca na zaliczeniu odszkodowania ryczałtowego na poczet odszkodowania zasądanego na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego prowadzi do dyskryminacji pracowników i naruszenia art. 32 Konstytucji<sup>859</sup>.

Rzecz w tym, że nie każdy przypadek różnicowania sytuacji prawnej podmiotu prowadzi automatycznie do naruszenia konstytucyjnej zasady równości. W orzecznictwie Trybunału Konstytucyjnego przyjmuje się, że odstępstwo od zasady równości jest dopuszczalne, jeśli różnicowanie wprowadzone przez prawodawcę zostało racjonalnie uzasadnione, waga interesu chronionego pozostaje w odpowiedniej proporcji do naruszonego interesu oraz różnicowanie znajduje uzasadnienie w innych zasadach, wartościach lub normach konstytucyjnych<sup>860</sup>. Normę konstytucyjną, która uzasadnia zaliczenie świadczenia ryczałtowego na poczet odszkodowania uzupełniającego stanowi art. 31 ust. 3 Konstytucji. Obowiązek naprawienia szkody nie może przekraczać wysokości doznanego uszczerbku z uwagi na zasadę proporcjonalności, co dostatecznie wyklucza stosowanie kumulacji roszczeń<sup>861</sup>. Ponadto Trybunał Konstytucyjny w

---

<sup>858</sup> Zob. S. Koczur, *Prawna kwalifikacja „odszkodowania” z tytułu rozwiązania umowy o pracę i jej wpływ na zasądzenie odszkodowania cywilnego*, PS 2023/6, s. 68 i n.

<sup>859</sup> S. Koczur, *Prawna kwalifikacja...*, s. 75 – 77.

<sup>860</sup> Por. przykładowo wyroki TK: z 16.12.1997 r., K. 8/97, OTK ZU 1997/6, poz. 70; z 13.04.1999 r., K 36/98, OTK ZU 1999/3, poz. 40; z 24.10.2001 r., SK 22/01, OTK ZU 2001/7, poz. 216; z 3.03.2004 r., K 29/03, OTK ZU 2004/3/A, poz. 17.

<sup>861</sup> Por. część I rozdział I pkt 3.1 i 3.2.

wyroku z 27.11.2007 r.<sup>862</sup> stwierdził niekonstytucyjność interpretacji wyłączającej stosowanie przepisów Kodeksu cywilnego uprawniających poszkodowanego do żądania naprawienia szkody w pełnej wysokości, porównując sytuację prawną pracownika i każdego innego podmiotu prawa. Punkt wyjścia stanowiły więc rozwiązania systemowe w zakresie obowiązku naprawienia szkody, a nie partykularny interes poszczególnych pracowników kształtowany okolicznościami rozpoznawanej sprawy.

Na wskazanym tle nie przekonuje postulat *de lege ferenda*, aby poprzez odpowiednie przepisy wyłączyć dopuszczalność zaliczenia odszkodowania zasądanego na podstawie art. 58 k.p. na poczet odszkodowania uzupełniającego<sup>863</sup>. Proponowane rozwiązanie wprost naruszałoby art. 31 ust. 3 Konstytucji, ponieważ dopuszczałoby możliwość uzyskania świadczenia w kwocie znacząco przekraczającej wysokość doznanej szkody. Dodatkowo w sposób nieuzasadniony uprzywilejowałoby pracownika wobec innej kategorii osób poszkodowanych (np. wypadkiem komunikacyjnym). Wbrew bowiem stanowisku S. Koczura, analizowany problem nie ma charakteru walidacyjnego, lecz wyłącznie interpretacyjny<sup>864</sup>. Warunkuje go nie tylko założenie o penalnym wymiarze odszkodowania z art. 58 k.p., czego konsekwentnie nie podzielam, ale oczekiwanie, że wadliwe rozwiązanie umowy o pracę uzasadnia przyznanie pracownikowi odszkodowania ryczałtowego w maksymalnej wysokości. Tymczasem odszkodowanie ryczałtowe powinno być ustalane *a casu ad casum* z uwzględnieniem okoliczności danej sprawy, tak aby nie prowadziło do wzbogacenia się pracownika. *Ratio legis* odszkodowania zasądanego w formie ryczałtu polega, ni mniej ni więcej, na ułatwieniu poszkodowanemu pracownikowi dochodzenia roszczeń i ta forma jego stosowania wydaje się optymalna.

### **2.3. Roszczenia odszkodowawcze przysługujące pracownikowi z tytułu wadliwego rozwiązania umowy o pracę w trybie natychmiastowym w okresie wypowiedzenia**

*De lege ferenda* przyjęcie, że przypadki mieszczące się aktualnie w zakresie art. 60 k.p. dotyczą wyłącznie zgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę uzasadnia odmienne podejście do kwestii związanych z zakresem roszczeń odszkodowawczych. Wydaje się, że należy tutaj uczynić wyłom od generalnej zasady naprawienia szkody w pełnej wysokości proponowanej w niniejszym opracowaniu. Konsekwentnie zatem trzeba przyjąć, że indemnizacja szkody powinna ograniczać się jedynie do odszkodowania w wysokości

---

<sup>862</sup> SK 18/05.

<sup>863</sup> Postulat taki zgłasza S. Koczur, *Prawna kwalifikacja...*, s. 79.

<sup>864</sup> S. Koczur, *Prawna kwalifikacja...*, s. 79.

utraconego wynagrodzenia za czas pozostały do końca okresu wypowiedzenia umowy o pracę. Proponowane rozwiązanie byłoby zbieżne z obowiązującym art. 60 k.p.

Niemniej jednak, ograniczenie odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy za wadliwe rozwiązanie umowy o pracę w trybie natychmiastowym w okresie wypowiedzenia do konkretnej postaci *damnum emergens* nie powinno prowadzić do wniosku, że ochrona pracownika w tym przypadku ulega osłabieniu. Pamiętać bowiem należy, że jeśli pracodawca przy rozwiązaniu umowy w okresie wypowiedzenia naruszy dobra osobiste pracownika lub zastosuje kryterium dyskryminujące, wówczas powstanie zbieg roszczeń o naprawienie szkody. Pracownik będzie mógł dokonać swobodnego wyboru podstawy prawnej, w ramach której nastąpi naprawienie jego szkody. Do omawianego tutaj zbiegu roszczeń nie stosuje się art. 443 k.c. Wybór jednej podstawy prawnej nie przekreśla zatem możliwości potencjalnego dochodzenia dalszych roszczeń na innej podstawie, z tym zastrzeżeniem, że uzyskane wcześniej świadczenie podlega *ex lege* zaliczeniu na poczet następczo dochodzonych roszczeń.

### **3. Model odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika z tytułu naruszenia dóbr osobistych, dyskryminacji i naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu oraz mobbingu**

#### **3.1. Założenia dotyczące modelu odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika z tytułu naruszenia dóbr osobistych, dyskryminacji i naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu oraz mobbingu**

Z perspektywy praktycznej warto, aby odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy z tytułu naruszenia dóbr osobistych, dyskryminacji i naruszenia zasady równego traktowania oraz mobbingu została uregulowana w jednej części systematycznej Kodeksu pracy. Zasadniczo bowiem wszystkie te postaci naruszenia odnoszą się do roszczeń odszkodowawczych związanych ze szkodą na osobie<sup>865</sup>. Dyskryminacja w zatrudnieniu oraz mobbing stanowią, co do zasady, kwalifikowane przypadki naruszenia dóbr osobistych pracownika<sup>866</sup>. W podobnym kierunku zmierzał zasadniczo projekt k.p. z 2018 r., choć Komisja Kodyfikacyjna nie była konsekwentna w proponowanych rozwiązaniach. Przepisy o ochronie dóbr osobistych zostały uregulowane w części poświęconej regułom ogólnym prawa pracy, a nie w części dotyczącej ochrony dóbr osobistych pracownika (dział IV projektu k.p. z 2018 r.). W mojej ocenie warto pozostawić kierunek zaproponowany w projekcie k.p. z 2018 r., a ideę odpowiedzialności

---

<sup>865</sup> Co do definicji szkody na osobie por. część I rozdział I pkt 2.2.

<sup>866</sup> Zob. część II rozdział II pkt 2 i 3.

odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika za szkodę na osobie *de lege ferenda* należy utrzymać.

Uregulowanie omawianych tutaj modeli odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika w ramach jednej jednostki systematycznej Kodeksu pracy nie oznaczałoby przyjęcia identycznych rozwiązań prawnych w zakresie dochodzenia roszczeń. Jedynym wspólnym elementem dla wszystkich trzech modeli byłaby *expressis verbis* podstawa prawna do żądania przez pracownika zadośćuczynienia za doznaną krzywdę. Prezentowana tutaj koncepcja oznacza odejście od dotychczas stosowanych, nieco archaicznych, środków w postaci „nieuchwytniej szkody majątkowej” (art. 18<sup>3d</sup> k.p.) oraz szkody niemajątkowej kompensującej majątkowe aspekty szkody (art. 94<sup>3</sup> §3 k.p.).

Pojęcie dóbr osobistych powinno być interpretowane zgodnie z ugruntowanym stanowiskiem dotychczasowego orzecznictwa<sup>867</sup>. Oznaczałoby to, że nie istnieje odrębna kategoria normatywna w postaci „pracowniczych dóbr osobistych”. Odmiennosc proponowanych tutaj rozwiązań w relacji do art. 24 k.c. sprowadzałaby się do węższego zakresu środków ochrony przysługujących pracownikowi z tytułu ochrony dóbr osobistych. Te powinny zostać ograniczone wyłącznie do roszczeń o charakterze majątkowym z uwagi na odmienny charakter przepisów prawa pracy. Instrumenty, takie jak przykładowo zaniechanie naruszenia dóbr osobistych, czy usunięcie skutków ich naruszenia, są zakorzenione w systemie prawa cywilnego. Próba ich egzekwowania na gruncie prawa pracy nie wydaje się być korzystna z praktycznego punktu widzenia. Z tych także względów wszelkie majątkowe środki ochrony dóbr osobistych powinny być *de lege ferenda* zasądzane wyłącznie dla pracownika. Uregulowanie odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika z tytułu naruszenia praw osobistych miałoby przede wszystkim walor procesowy. Prawodawca ułatwiałby bowiem poszkodowanym pracownikom dochodzenie roszczeń odszkodowawczych od pracodawcy.

Co się natomiast tyczy dalszych kwestii szczegółowych, to optymalnym rozwiązaniem wydaje się również utrzymanie naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu jako szczególnej postaci dyskryminacji, które zostało przyjęte na skutek nowelizacji k.p. z 2019 r. Uzasadnienie dla pozostawienia rozwiązań przyjętych w obowiązującym Kodeksie pracy bez istotnych modyfikacji stanowi wzgląd na konieczność stosowania zabiegu *benigna*

---

<sup>867</sup> Por. część II rozdział II pkt 1.

*interpretatio*. Dotyczy to zwłaszcza dyskryminacji i naruszenia przez pracodawcę zasady równego traktowania w zatrudnieniu, które to objęte są regulacjami prawa unijnego.

### **3.2. Roszczenia odszkodowawcze przysługujące pracownikowi z tytułu naruszenia przez pracodawcę dóbr osobistych**

*De lege ferenda* Kodeks pracy powinien normować dwa środki odszkodowawcze dla pracownika, którego dobra osobiste zostały naruszone przez pracodawcę – zadośćuczynienie pieniężne za doznaną krzywdę oraz odszkodowanie z tytułu rzeczywiście doznanej szkody. W tym zakresie przepisy Kodeksu pracy powinny ustanawiać właściwą podstawę prawną dla roszczeń o naprawienie szkody niemajątkowej. Nie wydaje się tutaj właściwe przyjmowanie konstrukcji odszkodowania ryczałtowego. Uzasadnienia należałoby poszukiwać w konieczności stosowania rozwiązań proporcjonalnych z perspektywy odpowiedzialności odszkodowawczej. Naruszenie dóbr osobistych pracownika w wielu stanach faktycznych będzie uzasadniać zasądzenie na jego rzecz odpowiedniej sumy pieniężnej tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę. Model odpowiedzialności odszkodowawczej za szkodę na osobie, zgodnie z którym poszkodowany pracownik w pewnych przypadkach powinien udowodnić wysokość poniesionego uszczerbku nie wydaje się kontrowersyjny. Należy bowiem również brać pod uwagę wzgląd na status innych poszkodowanych dotkniętych naruszeniem ich praw osobistych.

Co się natomiast tyczy zasad indemnizacji uszczerbku, to odszkodowanie przysługujące pracownikowi z tytułu naruszenia dóbr osobistych przez pracodawcę powinno obejmować zarówno *damnum emergens*, jak i *lucrum cessans*. Jego wysokość musi być ustalana zgodnie z zasadami przyjętymi w Kodeksie cywilnym<sup>868</sup>. Z kolei prawidłowe określenie wartości zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę powinno uwzględniać elementy indywidualne (stopień doznanej krzywdy), ale również i obiektywizujące<sup>869</sup>.

### **3.3. Roszczenia odszkodowawcze przysługujące pracownikowi z tytułu naruszenia zasady niedyskryminacji lub równego traktowania w zatrudnieniu**

W kontekście naruszenia przez pracodawcę zasady niedyskryminacji oraz równego traktowania pracowników należałoby utrzymać obowiązujący art. 18<sup>3d</sup> k.p. w zakresie, w jakim przewiduje on możliwość uzyskania przez pracownika odszkodowania w wysokości świadczenia ryczałtowego. Wydaje się jednak, że celem ujednoczenia zasad określania jego

---

<sup>868</sup> Zob. część I rozdział I pkt 3.1.

<sup>869</sup> Zob. część I rozdział I pkt 3.2.

wysokości, podstawę odszkodowania gwarantowanego ustawą powinno stanowić wynagrodzenie rzeczywiście uzyskiwane przez pracownika, a nie jak obecnie, wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę. Proponowane rozwiązanie byłoby wówczas systemowo zbieżne z pozostałymi modelami odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika.

Zakres roszczeń dyskryminowanego pracownika o naprawienie szkody powinien obejmować zarówno rzeczywistą stratę, jak i utracone korzyści, z tym jednak zastrzeżeniem, że do uzyskania odszkodowania w wysokości przekraczającej otrzymywane wynagrodzenie za pracę, pracownik powinien udowodnić fakt poniesienia uszczerbku. Uzyskane odszkodowanie w wysokości gwarantowanej w tym przypadku musi *ex lege* zostać zaliczone na poczet dalszych roszczeń.

Należy również dokonać daleko idących modyfikacji reguł ustalania wysokości odszkodowania z tytułu naruszenia zasady niedyskryminacji lub równego traktowania w zatrudnieniu. Obecnie powszechnie stosowaną konstrukcję „nieuchwytnej” szkody majątkowej trzeba zastąpić właściwym środkiem, który kompensowałby uszczerbki typu majątkowego – zadośćuczynieniem pieniężnym za doznaną krzywdę. Z tych względów o wysokości odszkodowania powinny decydować wyłącznie czynniki obiektywne stosowane powszechnie na gruncie art. 361 §2 k.c.<sup>870</sup>.

Obok odszkodowania, Kodeks pracy powinien przewidywać podstawę prawną umożliwiającą pracownikowi uzyskanie zadośćuczynienia za doznaną krzywdę. Prawidłowe określenie jego wysokości musi uwzględniać elementy indywidualne (stopień doznanej krzywdy), ale również i obiektywizujące<sup>871</sup>. Z całą pewnością jednak Kodeks pracy nie powinien wprowadzać gwarantowanych sum zadośćuczynienia, jako środka prowadzącego do naprawienia szkody niemajątkowej<sup>872</sup>. Rozwiązanie to stoi bowiem w oczywistej sprzeczności z aksjologią krzywdy – jej wyjątkowym i indywidualnym charakterem.

#### **3.4. Roszczenia odszkodowawcze przysługujące pracownikowi z tytułu mobbingu**

W mojej ocenie należy istotnie uporządkować kwestie związane z roszczeniami odszkodowawczymi przysługującymi pracownikowi w związku z mobbingiem. Zarówno projekt k.p. z 2007 r., jak i projekt k.p. z 2018 r. nie przyniosły w tej materii przełomowych

---

<sup>870</sup> Zob. część I rozdział I pkt 3.1.

<sup>871</sup> Zob. część I rozdział I pkt 3.2.

<sup>872</sup> Tego typu propozycję zgłoszono w Projekcie zmiany Kodeksu pracy z dnia 15.01.2025 r. <https://legislacja.rcl.gov.pl/docs//2/12393651/13106707/13106708/dokument701341.pdf>

rozwiązań. Obowiązujące regulacje prawne i propozycje zgłoszone przez obie Komisje Kodyfikacyjne wydają się bowiem nazbyt skomplikowane i wewnętrznie niespójne. Wątpliwe jest rozwiązanie, by zadośćuczynienie pieniężne za doznaną krzywdę na podstawie Kodeksu pracy przysługiwało wyłącznie, gdy mobbing wywołał u pracownika rozstrój zdrowia. Mobbing jako taki, niezależnie od skutku, zawsze stanowi kwalifikowaną formę naruszenia dóbr osobistych. Oznacza to, że w praktyce każde zachowanie mające cechy mobbingu uzasadnia roszczenie o zapłatę zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę w każdym przypadku zaistnienia mobbingu.

Porządkując zatem zakres roszczeń odszkodowawczych konieczne jest ujednoczenie stosowania przepisów o mobbingu. W przypadku doznania szkody przekraczającej wysokość świadczenia odszkodowawczego gwarantowanego przepisami Kodeksu pracy, pracownik powinien wykazać fakt poniesienia uszczerbku w wyższej wysokości. Zakres roszczeń *de lege ferenda*, zgodnie z przyjętymi założeniami o charakterze podstawowym, obejmowałby zarówno rzeczywistą stratę, jak i utracone korzyści. Zasady wymiaru odszkodowania powinny uwzględniać ugruntowane reguły interpretacyjne stosowane powszechnie na gruncie art. 361 §2 k.c.<sup>873</sup>.

Oprócz odszkodowania przepisy Kodeksu pracy powinny umożliwiać pracownikowi uzyskanie zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę, niezależnie od skutków mobbingu (także w przypadku braku rozstroju zdrowia). Prawidłowe określenie jego wysokości powinno uwzględniać elementy indywidualne (stopień doznanej krzywdy), ale również i obiektywizujące<sup>874</sup>. Z tych przyczyn należałoby zrewidować pogląd przyjmowany w orzecznictwie, jakoby na wysokość zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę miał wpływ majątkowy charakter szkody.

W tym miejscu warto odwołać się do zgłoszonej niedawno propozycji zmiany art. 94<sup>3</sup> §3 k.p.<sup>875</sup>. Projektodawca przyjął, że pracownik, który doznał mobbingu ma prawo dochodzić od pracodawcy zadośćuczynienia w wysokości nie niższej niż wysokość wynagrodzenia za okres 6 miesięcy (art. 94<sup>3</sup> §10 k.p. projektu nowelizacji k.p.). Proponowane rozwiązanie należy uznać za wprost naruszające art. 31 ust. 3 Konstytucji oraz zasady naprawiania szkody niemajątkowej

---

<sup>873</sup> Zob. część I rozdział I pkt 3.1.

<sup>874</sup> Zob. część I rozdział I pkt 3.2.

<sup>875</sup> Projekt zmiany Kodeksu pracy z dnia 15.01.2025 r.

<https://legislacja.rcl.gov.pl/docs//2/12393651/13106707/13106708/dokument701341.pdf>

wynikające z wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 7.02.2005 r.<sup>876</sup>. Prezentowanej tutaj interpretacji nie zmienia istotnie fakt, że projektodawca użył pojęcia „zadośćuczynienie”, a nie „zadośćuczynienie za doznaną krzywdę”. Różnica terminologiczna ma bowiem wymiar pozorny, gdyż w istocie projektowane zadośćuczynienie w założeniach indemnizuje szkodę niemajątkową. Wynika to z wewnętrznej systematyki przepisu, który obok zadośćuczynienia umożliwia pracownikowi dochodzenie odszkodowania.

Wadą proponowanego rozwiązania jest to, że zagwarantowanie minimalnej wysokości zadośćuczynienia prowadziłyby w wielu wypadkach do indemnizacji krzywdy w zakresie przekraczającym wysokość doznanej szkody niemajątkowej, co trudno pogodzić z konstytucyjną zasadą proporcjonalności. Tym samym sąd powinien, zgodnie z art. 8 ust. 2 Konstytucji, odstąpić od stosowania przepisu nakazującego przyznanie pracownikowi zadośćuczynienia w wysokości 6-miesięcznego wynagrodzenia za pracę. Przeczyłoby to również ugruntowanej praktyce stosowania prawa przyjmującej, że krzywda ma charakter wyjątkowy. Innymi słowy, o ile każdy przypadek naruszenia dóbr osobistych uzasadnia żądanie o naprawienie krzywdy, o tyle nie przesądza to jeszcze o zasadności zgłoszonego roszczenia. Sąd nie może zatem zostać zobligowany do zasądzania zadośćuczynienia, gdyż jest to środek przyznawany indywidualnie i wyłącznie w ograniczonym zakresie.

Komentowana propozycja projektodawcy mogłaby również prowadzić do niedającego się uzasadnić różnicowania statusu pracowników w zależności od wysokości wynagrodzenia za pracę. Czym bowiem wyższe wynagrodzenie za pracę, tym wyższa byłaby minimalna wysokość zadośćuczynienia gwarantowana pracownikowi, pomimo zbliżonego zakresu doznanej krzywdy<sup>877</sup>.

Przeciwko proponowanym zmianom można również podnieść zarzuty natury systemowej. Zagwarantowanie pracownikom zadośćuczynienia w wysokości 6 miesięcznego wynagrodzenia za pracę z powodu mobbingu prowadziłyby w niektórych stanach faktycznych do ustalenia wysokości świadczenia w kwocie przekraczającej wysokość zadośćuczynień pieniężnych zasądzanych za śmierć osoby bliskiej (art. 446 §4 k.c.), rozstrój zdrowia (art. 445 §1 k.c.), czy ciężki i trwały uszczerbek na zdrowiu osoby bliskiej (art. 446<sup>2</sup> k.c.). Trudno

---

<sup>876</sup> SK 49/03. Szerzej na temat tego wyroku patrz część I rozdział I pkt 2.3.

<sup>877</sup> Przykładowo, pracownik poddany mobbingowi otrzymujący wynagrodzenie w wysokości 50 000 zł otrzymałby zadośćuczynienie w minimalnej wysokości 300 000 zł, zaś pracownik otrzymujący 10 000 zł miesięcznie „jedynie” 60 000 zł, choć w obu przypadkach doznana krzywda byłaby zbliżona, ponieważ mobbing wywołał identyczne skutki.

przyjąć, aby mobbing jako zdarzenie szkodzące prowadził do tak daleko idących konsekwencji uzasadniających, w zależności od otrzymywanego wynagrodzenia przez pracownika, zasądzenie zadośćuczynień wyższych niż za wyżej wskazane zdarzenia. Wysokość zadośćuczynienia pieniężnego z tytułu mobbingu powinna być uzależniona jedynie od rozmiaru krzywdy doznanej przez nękanego pracownika.

#### **4. Model odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika z tytułu wypadku przy pracy lub choroby zawodowej**

##### **4.1. Założenia dotyczące modelu odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika z tytułu wypadku przy pracy lub choroby zawodowej**

*De lege ferenda* zasadnym wydaje się jedynie drobne uporządkowanie kwestii związanych z odpowiedzialnością odszkodowawczą pracodawcy wobec pracownika z tytułu wypadku przy pracy lub choroby zawodowej w stosunku do obowiązujących regulacji. W mojej ocenie należy pozostawić obowiązujący obecnie art. 237<sup>1</sup> k.p. w praktycznie niezmienionej formule. Kodeks pracy zatem normowałby jedynie odpowiedzialność odszkodowawczą pracodawcy w zakresie ograniczonym do uszkodzenia rzeczy na skutek wypadku przy pracy. Z uwagi na proponowane w niniejszym opracowaniu rozwiązania polegające na pełnym i całkowitym uregulowaniu odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika zasadna wydaje się rezygnacja z ograniczeń zawartych w art. 237<sup>1</sup> §2 k.p. Tym samym w ramach modelu odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy przewidzianego w systemie prawa pracy pracownik mógłby żądać naprawienia szkody na mieniu, jakiej doznał w związku z wypadkiem przy pracy. Odpowiedzialność ta opierałaby się na zasadzie ryzyka<sup>878</sup>. Proponowane tutaj rozwiązanie nie wydaje się prowadzić do zwiększenia kosztów po stronie pracodawców i obciążenia ich nieuzasadnioną (nadmierną) odpowiedzialnością. Pamiętać bowiem należy, że pojęcie wypadku przy pracy jest niezwykle pojemne (art. 3 ustawy wypadkowej) i mieszczą się w nim zdarzenia, które co do zasady nie będą skutkować powstaniem szkody na mieniu. W pozostałych zaś przypadkach, gdy wypadek przy pracy zaistniał w wyniku działań osób trzecich (np. wypadek komunikacyjny), pracodawca uzyskałby pełne roszczenie regresowe względem sprawcy szkody. Zgodnie z regułą wyrażoną w art. 441 §3 k.c. ten kto naprawił szkodę, za którą jest odpowiedzialny mimo braku winy, ma zwrotne roszczenie do sprawcy, jeżeli szkoda powstała z winy sprawcy.

---

<sup>878</sup> Szerzej na temat aksjologicznym założeń odpowiedzialności na zasadzie ryzyka zob. część I rozdział II pkt 2.3.2.

W pozostałych zaś przypadkach nie dotyczących uszkodzenia rzeczy, naprawienie pracowniczych szkód na osobie w związku z wypadkiem przy pracy lub chorobą zawodową powinno odbywać się w ramach gwarancyjno – repartycyjnego systemu ubezpieczeń społecznych. *De lege ferenda* w ustawie wypadkowej warto byłoby wprost wskazać, że ZUS naprawia szkodę w pełnej wysokości. Ewentualne roszczenia o naprawienie krzywdy doznanej wypadkiem przy pracy, pracownik mógłby kierować do pracodawcy jedynie na podstawie przepisów o ochronie dóbr osobistych. Tym samym proponowane zmiany pozwalałyby uniknąć kontrowersji dotyczących zasad dochodzenia uzupełniających roszczeń pracownika formułowanych na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego<sup>879</sup>. Dotyczy to zwłaszcza zaliczenia świadczeń uzyskanych w ramach gwarancyjno – repartycyjnego systemu ubezpieczeń społecznych na poczet szkody i dochodzonych roszczeń uzupełniających.

#### **4.2. Roszczenia odszkodowawcze przysługujące pracownikowi w związku z wypadkiem przy pracy lub chorobą zawodową**

Przede wszystkim w związku z wypadkiem przy pracy lub chorobą zawodową pracownikowi przysługiwały będą świadczenia określone w art. 6 ustawy wypadkowej. Niemniej roszczenie o jednorazowe odszkodowanie (art. 6 ust. 1 pkt 4) powinno obejmować *de lege ferenda* szkodę w pełnej wysokości. Roszczenia te przysługiwałyby każdorazowo wobec ZUS. Z kolei względem pracodawcy pracownik mógłby podnosić wyłącznie roszczenia odszkodowawcze związane z uszkodzeniem rzeczy na skutek wypadku przy pracy.

W pewnych wyjątkowych stanach faktycznych, na zasadach określonych w przepisach Kodeksu pracy, pracownik mógłby żądać zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę. Kwestia ta byłaby aktualna na gruncie ochrony dóbr osobistych. Z perspektywy praktycznej roszczenia o zapłatę zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę pojawiałyby się zwłaszcza w tych stanach faktycznych, w których wypadek przy pracy wiązał się z niezapewnieniem przez pracodawcę bezpiecznych i higienicznych warunków pracy.

---

<sup>879</sup> Zob. część II rozdział III pkt 4.

## **5. Model odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika z tytułu zakazu konkurencji**

### **5.1. Założenia dotyczące modelu odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika z tytułu zakazu konkurencji**

W pierwszej kolejności zasadne wydaje się twierdzenie, że świadczenie uzyskiwane od pracodawcy przez pracownika z tytułu powstrzymania się od działalności konkurencyjnej nie ma charakteru odszkodowawczego. Wynika to z faktu, że umowa o zakazie konkurencji jest umową wzajemną, a powstrzymanie się od określonej działalności przez pracownika stanowi jedynie świadczenie w rozumieniu art. 353 §2 k.c. Nie prowadzi ono zatem do indemnizacji uszczerbku wyrządzonego określonym działaniem lub zaniechaniem. W celu ugruntowania tego stanu *de lege ferenda* należałoby świadczenie uzyskiwane przez pracownika w związku z powstrzymaniem się od działalności konkurencyjnej określić w przepisach Kodeksu pracy mianem „rekompensata” (jak w art. 246 projektu k.p. z 2018 r.) lub po prostu „wynagrodzenie”. Co do zasady powinno ono przysługiwać zarówno w przypadku zakazu konkurencji w trakcie trwania umowy o pracę, jak i po jej ustaniu. Warto zatem przyjąć rozwiązania zbliżone do zaproponowanych w art. 245 i art. 246 projektu k.p. z 2018 r. Pomimo tego, że powstrzymywanie się pracownika od działalności konkurencyjnej w trakcie obowiązywania umowy o pracę stanowi przejaw jego obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy (art. 100 §2 pkt 4 k.p.), nadal jednak zaniechanie podjęcia dalszego zatrudnienia (np. na podstawie umowy cywilnoprawnej) przyjmuje postać jego świadczenia. Powinno ono zatem podlegać stosownej odpłatności. Wskazany tu obowiązek dodatkowego wynagrodzenia stanowiłby również próbę ograniczenia zjawiska nadużywania przez pracodawców umów o zakazie konkurencji w trakcie trwania umowy o pracę, pomimo braku uzasadnionych powodów.

Jeżeli zaś chodzi o odpowiedzialność odszkodowawczą pracodawcy wobec pracownika z tytułu zakazu konkurencji, powstanie ona wówczas, gdy pracodawca nie wywiąże się w terminie z obowiązku zapłaty „rekompensaty” lub „wynagrodzenia”. Pracownik uzyskuje wtedy prawo do odsetek za opóźnienie (art. 481 k.c.), a sam zakaz ulegałby wygaśnięciu, skutkiem czego pracownik mógłby podjąć zatrudnienie o charakterze konkurencyjnym. Pozostała, jeszcze niewymagalna, część „wynagrodzenia” lub „rekompensaty” stanowić będzie formę umownego świadczenia sankcyjnego (*penalty default*).

## **5.2. Roszczenia odszkodowawcze przysługujące pracownikowi w związku z zakazem konkurencji**

Gdy chodzi o roszczenia odszkodowawcze przysługujące pracownikowi w związku z zakazem konkurencji w rachubę wchodzi zarówno te wynikające z przepisów prawa pracy, jak choćby sankcyjne świadczenie umowne przysługujące pracownikowi w związku z nieterminową wypłatą wynagrodzenia przez pracodawcę, co skutkowałoby wygaśnięciem zakazu konkurencji. Ponadto aktualna pozostaje kwestia prawa do żądania odsetek za opóźnienie.

## **6. Model odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy z tytułu niewydania w terminie świadectwa pracy lub wydania niewłaściwego świadectwa pracy**

### **6.1. Założenia dotyczące modelu odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy z tytułu niewydania w terminie świadectwa pracy lub wydania niewłaściwego świadectwa pracy**

Wydaje się zasadne utrzymanie w Kodeksie pracy odpowiedniej regulacji dotyczącej odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy z tytułu niewydania w terminie lub wydania niewłaściwego świadectwa pracy. Rozwiązanie odmienne zaproponowane w projekcie k.p. z 2007 r. trudno uznać za optymalne. Przepisy prawa pracy powinny bowiem jednoznacznie określać konkretny termin na wydanie świadectwa pracy oraz konsekwencje niewykonania tego obowiązku. Docelowo w analizowanym obszarze zakres odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy w mojej ocenie musi zostać zawężony wyłącznie do szkody majątkowej – co do zasady rzeczywistej straty poniesionej przez pracownika w związku z niewydaniem w terminie lub wydaniem niewłaściwego świadectwa pracy oraz utraconych korzyści, które pracownik mógłby uzyskać podejmując zatrudnienie.

Należy również postulować stworzenie hybrydowego modelu określania wysokości świadczenia odszkodowawczego. Pierwszy z nich obejmowałby odszkodowanie ryczałtowe. Optymalne i ugruntowane w praktyce są rozwiązania przyjęte w obowiązującym art. 99 k.p. Tym samym do uzyskania odszkodowania w gwarantowanej ustawą wysokości pracownik nie musiałby wykazywać faktu poniesienia szkody. Ponadto przepisy powinny jednoznacznie normować, że zasądzenie odszkodowania ryczałtowego nie stoi na przeszkodzie dochodzeniu dalszych roszczeń, lecz w tym przypadku pracownik powinien udowodnić, że poniósł szkodę w wysokości przekraczającej ustawowy ryczałt. Proponowane rozwiązanie jest zgodne z przyjętymi wcześniej rozwiązaniami dotyczącymi naprawienia szkody w pełnej wysokości.

## **6.2. Roszczenia odszkodowawcze przysługujące pracownikowi z tytułu niewydania w terminie świadectwa pracy lub wydania niewłaściwego świadectwa pracy**

W mojej ocenie należy utrzymać dotychczasową konstrukcję ograniczającą zakres obowiązku naprawienia szkody wyłącznie do uszczerbku typu majątkowego w granicach rzeczywistej straty poniesionej przez pracownika lub utraconych korzyści. Przepisy te stanowiłyby zatem *lex specialis* wobec norm statuujących odpowiedzialność odszkodowawczą pracodawcy w pełnej wysokości. W świetle tych założeń nie byłaby możliwa indemnizacja szkody niemajątkowej.

## **7. Model odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy z tytułu odwołanego urlopu wypoczynkowego**

### **7.1. Założenia dotyczące modelu odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika z tytułu odwołanego urlopu wypoczynkowego**

*De lege ferenda* należałoby stworzyć dwie podstawy prawne kształtujące odpowiedzialność odszkodowawczą pracodawcy z tytułu odwołanego urlopu wypoczynkowego. Pierwsza z nich obejmowałaby przypadki zgodnego z prawem odwołania pracownika z tego urlopu. W omawianej tutaj sytuacji odpowiedzialność pracodawcy wobec pracownika za szkodę wyrządzoną skróceniem urlopu przed terminem ograniczałaby się wyłącznie do postaci *damnum emergens*. Tym samym pracodawca powinien zwrócić pracownikowi wszelkie rzeczywiście poniesione przez niego koszty w związku z odwołaniem go z urlopu wypoczynkowego. Proponowane rozwiązanie byłoby zatem identyczne, jak to obowiązujące obecnie w art. 167 § k.p. i zgodne z kierunkami przyjętymi w dotychczas opublikowanych projektach k.p. z 2007 r. i 2018 r.

Druga ze wspomnianych podstaw odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika z tytułu odwołanego urlopu obejmowałaby stany faktyczne, w których odwołanie z urlopu nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa pracy. Rozwiązanie to stanowiłoby próbę recypowania do systemu prawnego rozwiązań ugruntowanych w praktyce stosowania prawa<sup>880</sup>. W tym przypadku należy wykorzystać reguły ogólne – a zatem pracodawca ponosiłby odpowiedzialność odszkodowawczą w pełnym zakresie, bez konieczności stosowania w tym zakresie przepisów Kodeksu cywilnego.

---

<sup>880</sup> Zob. część II rozdział IV pkt 4.2.

## 7.2. Roszczenia odszkodowawcze przysługujące pracownikowi z tytułu odwołanego urlopu wypoczynkowego

Z uwagi na zaproponowany dualizm środków prawnych przysługujących pracownikowi w związku z odwołaniem z urlopu wypoczynkowego, zróżnicowaniu ulegnie również zakres roszczeń odszkodowawczych. Odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy wobec pracownika byłaby ograniczona jedynie do straty w postaci obowiązku zwrotu rzeczywistych kosztów poniesionych w związku z odwołaniem z urlopu, jeżeli odwołanie to nie naruszałoby przepisów prawa pracy. Proponowane tutaj rozwiązanie byłoby zatem zbieżne, pod względem zakresu obowiązku naprawienia szkody, z obowiązującym obecnie art. 167 §2 k.p.

Z kolei w stanach faktycznych, w których doszłoby do nieuzasadnionego odwołania pracownika z urlopu wypoczynkowego, *de lege ferenda* przepisy Kodeksu pracy powinny przewidywać w sposób ogólny obowiązek naprawienia szkody. Oznaczałoby to, w świetle przyjętych założeń wstępnych<sup>881</sup>, że indemnizacji podlega zarówno rzeczywista strata, jak i utracone korzyści w związku z odwołaniem z urlopu wypoczynkowego. Nie wydaje się jednak zasadne, by na gruncie omawianego tutaj modelu odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy zastrzegać podstawę prawną umożliwiającą naprawienie krzywdy z samego tylko tytułu odwołania z urlopu wypoczynkowego. Wynika to z przyjmowanych powszechnie założeń aksjologicznych dotyczących naprawienia szkody niemajątkowej<sup>882</sup>. Jej indemnizacja nie obejmuje zasady naprawienia szkody w pełnej wysokości, z uwagi na wyjątkowy charakter zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę. Trudno także rozpatrywać jakkolwiek rozumiane prawo pracownika do wypoczynku (art. 14 k.p.) w kategorii dobra osobistego. Jest to raczej dobro o wymiarze socjalnym, względnie dobro o charakterze ogólnospołecznym. Nie spełnia jednak ono kryterium indywidualizującego, gdyż nie odnosi się do jednostki ludzkiej jako takiej. Niemniej jednak, powyższe ograniczenia nie oznaczają automatycznie, że w żadnym stanie faktycznym pracownik bezprawnie odwołany z urlopu wypoczynkowego nie będzie mógł uzyskać zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę. Kwestia ta pozostałaby aktualna w przypadku dyskryminującego odwołania z urlopu wypoczynkowego.

---

<sup>881</sup> Por. część III rozdział III pkt 1.3.

<sup>882</sup> Szerzej na ten temat por. część I rozdział I pkt 2.3.

## Zakończenie

Przeprowadzone w dysertacji analizy potwierdzają słuszność postawionej na wstępie hipotezy badawczej zakładającej fragmentaryczność i rozdrobnienie przepisów regulujących odpowiedzialność odszkodowawczą pracodawcy wobec pracownika. Brak w tej materii wiodącej koncepcji i jasnego *ratio legis* ze strony ustawodawcy, które można by wyprowadzić w drodze wykładni z całokształtu norm prawnych. Wydaje się, że poza wprowadzaniem do Kodeksu pracy kolejnych przepisów rozszerzających odpowiedzialność odszkodowawczą pracodawcy wobec pracownika, całokształt rozwiązań w tym zakresie nie był przedmiotem głębszej systemowej refleksji. Inflacja przepisów wynikająca z kolejnych nowelizacji oraz rozdrobnienie norm w wielu jednostkach systematycznych ustawy, bez jednoczesnej próby wypracowania jednolitych zasad naprawienia szkody, które byłyby wspólne dla wszystkich modeli, powoduje szereg problemów praktycznych, rodząc istotne wątpliwości interpretacyjne w zakresie stosowania tych unormowań. Można je usystematyzować w ramach trzech kategorii.

Pierwsza z nich dotyczy braku jednoznacznych kryteriów normatywnych pozwalających na przesądzenie, jaki jest zakres odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika. W Kodeksie pracy próżno szukać podstawy prawnej statuującej obowiązek naprawienia szkody w pełnej wysokości. Co więcej, judykatura i doktryna, choćby na przykładzie odpowiedzialności za szkodę wyrządzoną wadliwym rozwiązaniem umowy o pracę, przez wiele lat przyjmowały stanowisko, że odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy wobec pracownika została ukształtowana wyczerpująco w Kodeksie pracy. Skutkiem omawianej tutaj interpretacji była niedopuszczalność stosowania konstrukcji jakichkolwiek roszczeń uzupełniających zmierzających do naprawienia szkody w pełnej wysokości. Stanowisko judykatury oraz doktryny uległo zmianie na skutek wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 27.11.2005 r.<sup>883</sup>, który stwierdził niekonstytucyjność wykładni art. 58 k.p. zawężającej roszczenia pracownicze o naprawienie szkody wyłącznie do wysokości ryczałtu. Od chwili wydania tego orzeczenia jego walor normatywny jest nieustannie rozszerzany, także na przypadki wadliwego wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę.

We wszystkich modelach odpowiedzialności odszkodowawczej pracownika (odpowiedzialność za wadliwe rozwiązanie umowy o pracę, naruszenie dóbr osobistych, naruszenie zasady niedyskryminacji i równego traktowania w zatrudnieniu oraz z tytułu mobbingu, a także w związku z wypadkiem przy pracy) zasadę naprawienia szkody w pełnej

---

<sup>883</sup> SK 18/05.

wysokości wyprowadza się poprzez odpowiednie stosowanie przepisów Kodeksu cywilnego (art. 300 k.p.). Orzecznictwo i doktryna postulująca odpowiedzialność odszkodowawczą pracodawcy wobec pracownika w pełnej wysokości najczęściej uzasadniają ten pogląd odwołując się do art. 415 k.c. lub art. 471 k.c. Problem w tym, że polski model prawa cywilnego, w przeciwieństwie do francuskiego k.c. (konstrukcja *prejudice moral*), wyraźnie normuje zakres odpowiedzialności odszkodowawczej w art. 361 k.c. Norma ta jest bowiem wspólna dla obu podstaw odpowiedzialności odszkodowawczej (deliktowej – art. 415 k.c. oraz kontraktowej – art. 471 k.c.). Oznacza to, że zasada pełnego odszkodowania nie wynika z reżimu odpowiedzialności odszkodowawczej, lecz ma wyraźną podstawę normatywną.

Druga kategoria problemów praktycznych wynikających z fragmentaryzacji przepisów regulujących odpowiedzialność odszkodowawczą pracodawcy wobec pracownika obejmuje niejasność co do badanego reżimu tej odpowiedzialności. Na kanwie omawianych modeli odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika widoczny jest spór, czy odpowiedzialność ta mieści się w ramach reżimu dualistycznego, na podstawie którego można wyodrębnić odpowiedzialność typu deliktowego i kontraktowego, czy też może jest odpowiedzialnością jednolitą (reżim monistyczny). Kontrowersje te są pochodną rekonstruowania modelu odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika poprzez odwołanie się do przepisów Kodeksu cywilnego (art. 415 k.c. lub art. 471 k.c.).

Trzecia grupa problemów praktycznych wiąże się z brakiem stosowania jednolitej siatki pojęciowej dotyczącej rozumienia pojęcia „szkoda”, a co za tym idzie środków zmierzających do jej naprawienia. Warunkuje to niespójności między poszczególnymi podstawami odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika. Widać to doskonale na gruncie przepisów art. 18<sup>3d</sup> k.p. oraz art. 94<sup>3</sup> §3 k.p. Z jednej strony w przypadku naprawienia szkody wynikającej z naruszenia zasady równego traktowania i niedyskryminacji w zatrudnieniu, odszkodowanie ma rzekomo naprawiać także niemajątkowe aspekty szkody (tzw. nieuchwytna szkoda majątkowa). Z kolei z drugiej strony zadośćuczynienie pieniężne za doznaną krzywdę zasądzone, gdy mobbing wywołał u pracownika rozstrój zdrowia miałoby rekompensować jedynie szkodę majątkową. Zasadniczo zatem różniące się pod względem konstrukcyjnym środki kompensacyjne naprawiają dokładnie tę samą szkodę, choć ustawodawca wyraźnie rozgranicza roszczenia o odszkodowanie (art. 18<sup>3d</sup> k.p.; art. 94<sup>3</sup> §4 k.p.) od zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę (art. 94<sup>3</sup> §3 k.p.).

Brak ustanowienia przez prawodawcę spójnej siatki pojęciowej zaciemnia obraz co do rzeczywistej funkcji przepisów statuujących obowiązek pracodawcy realizacji określonego świadczenia na rzecz pracownika. Terminem „odszkodowanie” ustawodawca nazywa również świadczenia, które nie mają charakteru odszkodowawczego. Ich otrzymanie nie wiąże się z powstaniem szkody rozumianej jako uszczerbek doznany wbrew woli poszkodowanego. Podstawą do uzyskania świadczeń uregulowanych w art. 36<sup>1</sup> k.p., art. 55 §1<sup>1</sup> k.p., art. 63<sup>2</sup> k.p., art. 101<sup>2</sup> §3 k.p. czy art. 201 k.p. jest ziszczenie się wskazanego w treści przepisu *conditio iuris*.

Przeprowadzone w dysertacji analizy pozwalają również na pozytywne zweryfikowanie hipotez ubocznych, których sformułowanie miałyby stanowić swoiste remedium na problemy dotyczące stosowania obecnych przepisów prawa pracy. Wydaje się, że pracodawca za szkodę wyrządzoną pracownikowi odpowiada – co do zasady – w pełnej wysokości, a podstawę stanowi tutaj art. 361 k.c. stosowany *per analogiam*, nie zaś przepisy regulujące reżim odpowiedzialności odszkodowawczej (art. 415 k.c.; art. 471 k.c.). Rozwiązanie to byłoby spójne z reżimem prawa cywilnego.

W ramach praktyki stosowania prawa za zasadne należy uznać wyraźne różnicowanie przesłanek do zasądzenia odszkodowania i zadośćuczynienia za doznaną krzywdę. Oba te środki kompensacyjne zmierzają zasadniczo do naprawienia różnych typów uszczerbków i nie powinno się kreować konstrukcji hybrydowych, takich jak nieuchwytna szkoda majątkowa lub zadośćuczynienie pieniężne za doznaną krzywdę, którego wysokość obejmuje również majątkowe aspekty szkody. Nie można tworzyć iluzji, wzorowanej zresztą na interpretacji wypracowanej we francuskiej judykaturze dawnego art. 1382 (obecnie 1240) francuskiego k.c., że w polskim systemie prawa krzywda i szkoda majątkowa podlegają naprawieniu w tym samym zakresie. Prowadzi to bowiem do zatarcia granic między odszkodowaniem a zadośćuczynieniem pieniężnym za doznaną krzywdę. Rodzi to również wątpliwości, jak rozstrzygnąć roszczenia powoda, gdy żąda on jedynie naprawienia szkody w części (np. tylko w zakresie szkody niemajątkowej lub jedynie szkody majątkowej). Zabiegi praktyczne polegające na rozszerzeniu zakresu znaczeniowego pojęć „odszkodowanie” i „zadośćuczynienie pieniężne” nie oznaczają przecież zmiany charakteru tych środków. Jak zatem naprawić krzywdę, gdy odpowiednim środkiem kompensacyjnym jest odszkodowanie? Wydaje się, że obecnie orzecznictwo Sądu Najwyższego zaczyna ten problem dostrzegać, sugerując konieczność stosowania właściwego środka prawnego.

Rozważania ujęte w dysertacji skłaniają mnie do wniosku, że optymalnym reżimem naprawienia szkody wyrządzonej pracownikowi przez pracodawcę będzie model monistyczny. Próba zrekonstruowania reżimu dualistycznego nie wydaje się w tym przypadku przynosić większych korzyści praktycznych. We wszystkich omawianych modelach odpowiedzialności odszkodowawczej, niezależnie od tego, czy stosowalibyśmy przepisy o odpowiedzialności deliktowej, czy też kontraktowej, termin i zasady przedawnienia kształtowałyby się jednolicie (art. 291 k.p.). Zasadniczo bowiem pracownikowi przysługiwałoby jedno roszczenie o naprawienie szkody oparte na dwóch odrębnych podstawach prawnych (art. 415 k.c. i art. 471 k.c.). Przeczy to zatem celowości wyodrębnienia dwóch niezależnych od siebie podstaw odpowiedzialności za wyrządzoną szkodę, skoro zasady naprawienia uszczerbku zarówno w modelu kontraktowym, jak i deliktowym miałyby być identyczne.

Niezależnie od zaprezentowanych powyżej uwag *de lege lata*, w dysertacji formułuję szereg postulatów *de lege ferenda* odnoszących się do propozycji zmiany przepisów statuujących odpowiedzialność odszkodowawczą pracodawcy wobec pracownika. Dotychczasowe projekty Kodeksu pracy z 2007 r. i 2018 r. niewiele zmieniały w kwestii rozwiązania problemu fragmentaryzacji przepisów dotyczących obowiązku naprawienia szkody wyrządzonej pracownikowi przez pracodawcę. Należy raczej stwierdzić, że projekty te utrzymują obowiązujący stan rzeczy, gdzie wszystkie istotne elementy modelu naprawienia szkody (reżim, zakres odpowiedzialności odszkodowawczej itp.) są rekonstruowane na podstawie odpowiednio stosowanych przepisów Kodeksu cywilnego.

W mojej ocenie zmiany ustawowe powinny prowadzić do stworzenia podstawowych zasad odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika za czyn własny. Regulację tę należy usytuować w odrębnej jednostce systematycznej Kodeksu pracy, w ramach części ogólnej. Specyfice prawa pracy, która jest poniekąd wymuszona poprzez stosowanie aktów autonomicznych stanowiących źródło obowiązków pracodawcy, najbardziej odpowiadałaby klauzula generalna. Przepis ten mógłby przykładowo brzmieć: „pracodawca ponosi odpowiedzialność za szkodę wyrządzoną pracownikowi spowodowaną naruszeniem obowiązków wynikających z ustawy, postanowień układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów lub statutów, a także umowy o pracę”.

Granice odpowiedzialności pracodawcy za szkodę wyrządzoną pracownikowi musi określać zasada pełnego odszkodowania, ograniczona – na wzór art. 361 k.c. – wyłącznie do szkody majątkowej. Ustawodawca powinien normować te kwestie w sposób niebudzący wątpliwości, a nie jak obecnie – stwarzać pole do ich dowolnej rekonstrukcji poprzez stosowanie art. 300 k.p. Z kolei naprawienie krzywdy musi zostać ograniczone wyłącznie do sytuacji wyraźnie wskazanych w ustawie. W mojej ocenie powinny one dotyczyć przypadków naruszenia dóbr osobistych pracownika, mobbingu oraz dyskryminacji i nierównego traktowania w zatrudnieniu. Postulowane rozwiązanie mogłoby bazować na dawnym art. 157 §3 k.z.

Konsekwencją rozwiązań zaproponowanych *de lege ferenda* w dysertacji jest rezygnacja z konstrukcji zbiegu roszczeń na rzecz zbiegu podstaw prawnych (reżimów). Pracownik, niezależnie od źródła doznanej szkody i podstawy odpowiedzialności odszkodowawczej, zawsze nabywałby jedno roszczenie o jej naprawienie w granicach rzeczywiście doznanej szkody. Skorzystanie z jednej podstawy prawnej nie wykluczałoby możliwości dochodzenia dalszych roszczeń, z tym zastrzeżeniem jednak, że uzyskane wcześniej świadczenie podlegałoby zaliczeniu na poczet pozostałych żądań o naprawienie tej samej szkody. Roszczenia te podlegałyby jednolitemu terminowi przedawnienia określonemu w art. 291 k.p.

W zakresie pozostałych modeli, które nie mają charakteru odszkodowawczego, warto byłoby uporządkować kwestie terminologiczne. Posługiwanie się przez prawodawcę pojęciem „odszkodowanie” do przypadków: skrócenia okresu wypowiedzenia umowy z powodu ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy (art. 36<sup>1</sup> §1 k.p.); rozwiązania umowy z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków (art. 55 §1<sup>1</sup> k.p.); wygaśnięcia umowy o pracę na skutek śmierci pracodawcy (art. 63<sup>2</sup> §2 k.p.), niezdolności do pracy młodocianego (art. 201 §2 k.p.), wydaje się wątpliwe. Świadczenia uzyskiwane przez pracownika na podstawie wyżej wymienionych przepisów przysługują na mocy ustawy w związku ze ziszczeniem się *conditio iuris* w określonej przez prawodawcę wysokości.

Na zakończenie warto podkreślić, że problem fragmentaryzacji odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika, ze wszystkimi jej negatywnymi konsekwencjami dla praktyki stosowania prawa, z czasem będzie się tylko pogłębiać. Zjawisko dekodyfikacji, polegające na tworzeniu regulacji sektorowych poza głównym aktem właściwym dla danej dziedziny prawa, warunkowane poniekąd również inflacją prawa, zwłaszcza w obszarze prawa unijnego, stworzy nowe problemy interpretacyjne. Widać to

wyrażnie na przykładzie niedawno uchwalonej ustawy o sygnalistach. Warto zatem, aby polski ustawodawca uregulował w Kodeksie pracy choćby podstawowe zasady odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika za czyn własny.

## Bibliografia

### 1. Wykaz literatury

- 1) Banaszczyk Z., Granecki P., *O istocie należytej staranności*, Pal. 2002/ 7 – 8.
- 2) Bartos K., *Dyskryminacja i mobbing – przesłanki identyfikujące zjawisko naruszenia praw pracowniczych*, Temidium 2015/4.
- 3) Bartos K., *Roszczenia pracowników i uzupełniająca odpowiedzialność cywilna pracodawcy w świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego*, Temidium 2014/3.
- 4) Barzycka – Banaszczyk M., *Odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy*, Warszawa 2017.
- 5) Bieniek G., *Odpowiedzialność zakładu pracy za rzeczy pracownika*, PiZS 1978/12.
- 6) Błaszczak Ł., Kuźmicka – Sulikowska J., *Zbieg roszczeń ex contractu i ex delicto na tle art. 443 k.c. w ujęciu materialnoprawnym i procesowym*, TPP 2013/3.
- 7) Bosek L., *W sprawie kwalifikacji więzi rodzinnej jako dobra osobistego. Krytyczne uwagi na tle aktualnego orzecznictwa Sądu Najwyższego*, FP 2015/3.
- 8) Brox H., Walker W. D., *Allgemeines Schuldrecht*, München 2023.
- 9) Brzozowska K., *Przyczyna zewnętrzna jako cecha wypadku przy pracy*, MoPrPr 2014/10.
- 10) Bury B., *Dopuszczalność dochodzenia przez pracownika roszczeń uzupełniających w przypadku rozwiązania umowy o pracę*, Rad. Praw. 2019/2.
- 11) Bury B., *Problematyka zbiegu roszczeń w związku z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia w okresie wypowiedzenia*, MoPrPr 2019/4.
- 12) Bussani M., Palmer V. V., *The notion of pure economic loss and its settings [w:] Pure economic loss in Europe*, Cambridge 2003.
- 13) Chakowski M., *Problem mobbingu w orzecznictwie polskich sądów pracy*, MoPrPr 2011/2.
- 14) Ciemiński M., *Glosa do wyroku SN z 17.12.2004 r., II CK 300/04*, PS 2007/3, LEX el.
- 15) Ciemiński M., *Odszkodowanie za szkodę niemajątkową w ramach odpowiedzialności ex contractu*, Warszawa 2015.
- 16) Cudowski B., *Mobbing w orzecznictwie Sądu Najwyższego*, MoPrPr 2008/10.
- 17) Cudowski B., *Mobbing w orzecznictwie Sądu Najwyższego*, MoPrPr 2008/10.
- 18) Cudowski B., *Roszczenia z tytułu bezprawnego wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony*, PiZS 2011/6.

- 19) Czachórski W., *Zbieg odpowiedzialności cywilnej według kodeksu zobowiązań*, Warszawa 1960.
- 20) Czarnecki P., *Charakter prawny odszkodowania za dyskryminację w zatrudnieniu*, PiZS 2010/2, s. 17.
- 21) Czech T., *Zasady współzycia społecznego a odpowiedzialność deliktowa*, PiP 2008/12.
- 22) Delebeque P., Pansier F. J., *Droit obligations. Contrat et quasi – contrat*, Paris 2003.
- 23) Domańska M., *Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z 14 lutego 2013 r., III PK 31/12*, PiP 2016/2.
- 24) Dörre – Nowak D., *Ochrona godności i innych dóbr osobistych pracownika*, Warszawa 2005.
- 25) Drapała P., *Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z 15.02.2007 r., II CSK 372/06*, OSP 2009/3.
- 26) Driczinski S., *Możliwość kumulacji roszczeń na gruncie art. 47<sup>1</sup> i 58 Kodeksu pracy. Glosa do uchwały Sądu Najwyższego z 4 kwietnia 2019 r., III PZP 2/19*, OSP 2021/10.
- 27) Dybowski T., *W sprawie przyczynienia się poszkodowanego do powstania szkody (przyczynek do dyskusji nad treścią art. 362 k.c. )*, NP 1977/6.
- 28) Florek L., *Prawo pracy*, Warszawa 2016.
- 29) Gersdorf M., *Odpowiedzialność cywilnoprawna pracodawcy za wypadki przy pracy*, PiZS 2003/6.
- 30) Gersdorf M., *Otwarte drzwi dla odpowiedzialności cywilnej pracodawcy za wadliwe zwolnienie pracownika – i co dalej?*, PiZS 2008/1.
- 31) Głądoch M., *Odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy za rozstrój zdrowia psychicznego pracownika*, PiZS 2019/10.
- 32) Gonet W., *Prowadzenie działalności gospodarczej i podejmowanie zatrudnienia przez osoby małoletnie. Wybrane zagadnienia*, Rej. 2023/5.
- 33) Granecki P., *W sprawie wykładni artykułu 362 Kodeksu cywilnego*, PiP 2003/1.
- 34) Grebieniow A., Rudnicki J., *O postępach dekodyfikacji w Polsce w 2023 r. – trzy przykłady legislacyjne*, FP 2024/2.
- 35) Gutowski M., *Bezskuteczność czynności prawnej*, Warszawa 2013.
- 36) Habrat D., Bosak M., *Granice dozwolonej krytyki [w:] Stosunek pracy w 40 lat Kodeksu pracy*, Z. Góral, M. Milczarek red., Warszawa 2015.
- 37) Hadrowicz S., *Nieodpłatna opieka jako koszt w świetle art. 444 §1 k.c.*, SPP 2021/2.
- 38) Iwulski J., *Odpowiedzialność pracodawcy za szkody wyrządzone pracownikowi, cz. 1*, MoPr 1994/8.

- 39) Jankowiak J., *Glosa do wyroku Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 31 grudnia 2009 r., III APa 24/09*, OSP 2011/ 3.
- 40) Jankowiak J., *Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 9 lipca 2009 r., II PK 311/08*, PS 2011/3.
- 41) Jankowiak J., *Indywidualne bhp jako dobro osobiste*, PiP 2009/5.
- 42) Jaroszkiewicz J., Szypniewski M., *Deliktowa odpowiedzialność pracodawcy za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę. Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z 1 marca 2018 r., III PK 18/17*, OSP 2019/ 5.
- 43) Jastrzębski J., *Glosa do wyroku SN z 1.12.2006 r., I CSK 315/06*, GI. 2007/2.
- 44) Jaśkowski K., *Kilka uwag o odszkodowaniu za dyskryminację pracownika (art. 18<sup>3d</sup> k.p.)* [w:] *Z aktualnych zagadnień prawa pracy i zabezpieczenia społecznego. Księga pamiątkowa Profesora Waleriana Sanetry*, B. Cudowski, J. Iwulski red., Białystok 2013.
- 45) Jaśkowski K., Maniewska E., *Kodeks pracy. Komentarz, t. 1*, Kraków 2006.
- 46) Jaśkowski K., *Wpływ wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 27 listopada 2007 r. na odpowiedzialność pracodawcy za rozwiązanie umowy o pracę*, PiZS 2009/2.
- 47) Jędrasik – Jankowska I., *Wypadek w drodze do pracy lub z pracy*, PiZS 2003/11.
- 48) Jędrejek G., *Dochodzenie roszczeń związanych z mobbingiem, dyskryminacją i molestowaniem*, Warszawa 2017.
- 49) Jędrejek G., *Mobbing, Środki ochrony prawnej*, Warszawa 2007.
- 50) Jończyk J., *Spory ze stosunku pracy*, Warszawa 1965.
- 51) Jończyk J., *Ubezpieczenie wypadkowe*, PiP 2003/6.
- 52) Jończyk J., *Zagadnienie ochrony dóbr osobistych w prawie pracy*, PiP 1962/ 5-6.
- 53) Kaliński M., *Niewykonanie lub nienależyte wykonanie zobowiązania z umowy rachunku bankowego jako delikt w stosunku do osoby trzeciej. Glosa do wyroku SN z 17.03.2016 r., II CSK 284/15*, OSP 2021/ 7 – 8.
- 54) Kaliński M., *Szkoda na mieniu i jej naprawienie*, Warszawa 2014.
- 55) Kaliński M., *Szkoda na osobie i jej naprawienie*, Warszawa 2021.
- 56) Kasprzyk R., *Bezprawność względna*, St. Pr. 1988/3.
- 57) Koch A., *Związek przyczynowy jako podstawa odpowiedzialności odszkodowawczej w prawie cywilnym*, Warszawa 1975.
- 58) Koczur S., *Prawna kwalifikacja „odszkodowania” z tytułu rozwiązania umowy o pracę i jej wpływ na zasądzenie odszkodowania cywilnego*, PS 2023/6.

- 59) *Kodeks cywilny – komentarz, Zobowiązania. Część ogólna (art. 353 – 534)*, t. III, M. Habdas, M. Frasz red., Warszawa 2018.
- 60) *Kodeks cywilny- komentarz*, E. Gniewek, P. Machnikowski red., Warszawa 2017.
- 61) *Kodeks cywilny z komentarzem, t.1*, J. Winiarz red., Warszawa 1989.
- 62) *Kodeks cywilny. Komentarz*, M. Załucki red., Warszawa 2020.
- 63) *Kodeks cywilny. Komentarz, t. 1. Art. 1 – 449<sup>10</sup>*, K. Pietrzykowski red., Warszawa 2015.
- 64) *Kodeks cywilny. Komentarz, t. I. Art. 1 – 450*, K. Pietrzykowski red., Warszawa 2003.
- 65) *Kodeks cywilny. Komentarz, t. II. Art. 353 – 626*, M. Gutowski red., Warszawa 2022.
- 66) *Kodeks cywilny. Komentarz, t. III, Zobowiązania. Część ogólna*, J. Gudowski red., Warszawa 2018.
- 67) *Kodeks cywilny. Komentarz, t.1. Komentarz do art. 1-449<sup>10</sup>*, K. Pietrzykowski red., Warszawa 2018.
- 68) *Kodeks cywilny. Komentarz, t.2*, M. Gutowski red., Warszawa 2016.
- 69) *Kodeks cywilny. Komentarz. Zobowiązania. Część ogólna, t. IIIa*, K. Osajda red., Warszawa 2017.
- 70) *Kodeks karny. Część ogólna*, J. Giezek red., Warszawa 2021.
- 71) *Kodeks karny. Część ogólna, t. I, cz. I. Komentarz do art. 1 – 52*, W. Wróbel, A. Zoll red., Warszawa 2016.
- 72) *Kodeks karny. Komentarz*, J. Kulesza red., Warszawa 2025.
- 73) *Kodeks karny. Komentarz*, M. Filar red., Warszawa 2016.
- 74) *Kodeks karny. Komentarz*, M. Mozgawa red., Warszawa 2015.
- 75) *Kodeks pracy. Komentarz*, A. Sobczyk red., Warszawa 2014.
- 76) *Kodeks pracy. Komentarz*, A. Sobczyk red., Warszawa 2023.
- 77) *Kodeks pracy. Komentarz*, J. Iwulski, W. Sanetra, Warszawa 2013.
- 78) *Kodeks pracy. Komentarz*, K. Jaśkowski, E. Maniewska, Warszawa 2021.
- 79) *Kodeks pracy. Komentarz*, K.W. Baran red., Warszawa 2012.
- 80) *Kodeks pracy. Komentarz*, K.W. Baran red., Warszawa 2018.
- 81) *Kodeks pracy. Komentarz*, L. Florek red., Warszawa 2011.
- 82) *Kodeks pracy. Komentarz*, L. Florek red., Warszawa 2017.
- 83) *Kodeks pracy. Komentarz*, M. Gersdorf, K. Rączka, J. Skoczyński, Warszawa 2007.
- 84) *Kodeks pracy. Komentarz*, M. Gersdorf, K. Rączka, M. Raczkowski, Warszawa 2014.
- 85) *Kodeks pracy. Komentarz*, M. Gersdorf, K. Rączka, Z. Salwa, J. Skoczyński, Z. Salwa red., Warszawa 2005.
- 86) *Kodeks pracy. Komentarz*, T. Zieliński red., Warszawa 2001.

- 87) *Kodeks pracy. Komentarz, t.1. Artykuły 1 - 93*, K.W. Baran red., Warszawa 2022.
- 88) *Kodeks pracy. Komentarz, t.1. Artykuły 94 - 103<sup>4</sup>*, K.W. Baran red., Warszawa 2022.
- 89) *Kodeks pracy. Komentarz*, W. Muszalski red., Warszawa 2005.
- 90) *Kodeks pracy. Komentarz*, W. Muszalski, K. Walczak red., Warszawa 2024.
- 91) *Kodeks pracy. Komentarz*, M. Gersdorf, K. Rączka, M. Raczkowski, W. Ostaszewski, A. Zwolińska, Warszawa 2024.
- 92) *Komentarz do Kodeksu cywilnego. Księga III. Zobowiązania, t. I*, (red.) G. Bieniek, Warszawa 2002.
- 93) *Komentarz do kodeksu cywilnego. Księga trzecia. Zobowiązania, t. I*, G. Bieniek red., Warszawa 2007.
- 94) Kondek J., *Jedność czy wielość reżimów odpowiedzialności odszkodowawczej w prawie polskim – przyczynek do dyskusji de lege ferenda*, [w:] *Z problematyki odpowiedzialności za szkodę*, G. Bałtrusajtis red., SI 2007/47
- 95) Kowalczyk S., *Zadośćuczynienie za naruszenie dóbr osobistych – glosa II PK 189/10*, MoPrPr 2012/5.
- 96) Kozak – Maśnicka M., *Wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy w razie rozwiązania umowy o pracę*, PiZS 2021/5.
- 97) Koziol H., *Basiq questions of Tort Law from a Germanic Perspective*, Wien 2012.
- 98) Królikowska K., *Ochrona więzi emocjonalnych między osobami bliskimi na podstawie przepisów o ochronie dóbr osobistych* [w:] *Aksjologia prawa cywilnego i cywilnoprawna ochrona dóbr*, J. Pisuliński, J. Zawadzka red., Warszawa 2020
- 99) Kryła - Cudna K., *Zadośćuczynienie pieniężne za szkodę niemajątkową powstałą wskutek niewykonania lub nienależytego wykonania umowy*, Warszawa 2018.
- 100) Księżak P., Robaczyński W., *Niewykonanie lub nienależyte wykonanie zobowiązania jako czyn niedozwolony* [w:] *Czyny niedozwolone w prawie polskim i prawie porównawczym. Materiały IV Ogólnopolskiego Zjazdu Cywilistów Toruń 24 – 25 czerwca 2011 r.*, M. Nesterowicz, red., Warszawa 2012.
- 101) Kuba M., *Zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu pracowniczym*, Z. Góral red., Warszawa 2017.
- 102) Kulig K., *Wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy – glosa P 46/11*, MoPrPr 2013/12.
- 103) Kurzych A., *Przedawnienie prawa do świadczeń z tytułu wypadku przy prowadzeniu działalności pozarolniczej*, MoPrPr 2010/ 9.

- 104) Kuźmicka – Sulikowska J., *Zasady odpowiedzialności deliktowej w świetle nowych tendencji w ustawodawstwie polskim*, Warszawa 2011.
- 105) Lackoroński B., *Odpowiedzialność za tzw. szkody pośrednie w polskim prawie cywilnym [w:] Odpowiedzialność odszkodowawcza*, J. Jastrzębski red., Warszawa 2007.
- 106) Leszczyńska D., *Odszkodowanie za naruszenie przez pracodawcę zasady równego traktowania w zatrudnieniu – glosa III PK 43/08*, MoPrPr 2011/8.
- 107) Lewandowicz – Machnikowska M., *Glosa do wyroku SN z dnia 10.02.2005 r., II PK 204/04*, OSP 2006/3.
- 108) Lewandowicz – Machnikowska M., *Klauzula konkurencyjna w Kodeksie pracy*, Kraków 2004.
- 109) Lewaszkiewicz – Petrykowska B., *Deliktowa odpowiedzialność za własne czyny w prawie krajów europejskich*, KPP 1998/2.
- 110) Lewaszkiewicz – Petrykowska B., *La responsabilite civile pour les dommages purement economique [w:] Rapport polonais presentes au XVeme Congres international de droit compare*, B. Lewaszkiewicz – Petrykowska red., Łódź 1998.
- 111) Lewaszkiewicz – Petrykowska B., *Odpowiedzialność cywilna prowadzącego na własny rachunek przedsiębiorstwo wprawiane w ruch za pomocą sił przyrody (art. 435 k.c.)*, Warszawa 1967.
- 112) Lewaszkiewicz – Petrykowska B., *Odpowiedzialność na zasadzie ryzyka a ubezpieczenie*, SPE 1968/1.
- 113) Lewaszkiewicz – Petrykowska B., *W sprawie wykładni art. 448 Kodeksu cywilnego*, PS 1997/1.
- 114) Lewaszkiewicz – Petrykowska B., *Wina jako podstawa odpowiedzialności z tytułu czynów niedozwolonych*, SPE 1969/2.
- 115) Lewaszkiewicz – Petrykowska B., *Zasada pełnego odszkodowania (mity i rzeczywistość) [w:] Odpowiedzialność cywilna. Księga pamiątkowa ku czci Profesora Maksymiliana Pazdana*, L. Ogieńko, W. Popiołek, M., Szpunar red., Kraków 2005
- 116) Liszcz T., *Ochrona prywatności pracownika w relacjach z pracodawcą*, MoPrPr 2007/1.
- 117) Liszcz T., *Odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy wobec pracownika – cz. 1*, PiZS 2008/12.
- 118) Liszcz T., *Odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy wobec pracownika – część 2*, PiZS 2009/1.
- 119) Liszcz T., *Prawo pracy*, Warszawa 2012.

- 120) Liszcz T., *Prawo pracy*, Warszawa 2018.
- 121) Łętowska E., *Przyczynienie się małoletniego do wyrządzenia szkody*, NP. 1965/2.
- 122) Łolik M., *Więź emocjonalna między osobami najbliższymi jako dobro osobiste. Glosa do uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 27.03.2018 r., III CZP 60/17*, PS 2019/9.
- 123) Łukaszczyk J., *Szczególna ochrona trwałości stosunku pracy działaczy związkowych – stan obecny i postulowany* [w:] *Księga pamiątkowa w piątą rocznicę śmierci Profesora Andrzeja Kijowskiego*, Z. Niedbała red., Warszawa 2010.
- 124) Machnikowski P., *Kontraktowa odpowiedzialność odszkodowawcza de lege ferenda* [w:] *Prawo kontraktów*, Z. Kuniewicz, D. Sokołowska red., Warszawa 2017
- 125) Machnikowski P., *Umowa o zwolnienie poręczyciela z obowiązku spełnienia świadczenia*, MoPr 2008/9.
- 126) Machnikowski P., *Uwagi o podstawie odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy za wadliwe rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia* [w:] *Z zagadnień prawa pracy i prawa socjalnego. Księga jubileuszowa Profesora Herberta Szurgacza*, Z. Kubot, T. Kuczyński red., Warszawa 2011.
- 127) Makowski D., *Odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy na podstawie kodeksu cywilnego za bezprawne rozwiązanie umowy o pracę* [w:] *Problemy odpowiedzialności cywilnej we Francji i w Polsce*, Z. Hajn, D. Skupień red., Łódź 2016.
- 128) Malaurie Ph., Aynes L., *Droit civil. Les obligation*, Paris 1998.
- 129) Maniewska E., *Jeszcze o odpowiedzialności cywilnoprawnej za wypadki przy pracy*, PiZS 2011/12.
- 130) Maniewska E., *Odszkodowanie z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Uwagi na tle wyroku SN z 9.05.2019 r., III PK 50/18*, PiP 2022/3.
- 131) Maniewska E., *Zbieg roszczenia o odszkodowanie z art. 18<sup>3d</sup> k.p. za dyskryminacyjną przyczynę wypowiedzenia z roszczeniami z art. 45 §1 k.p.*, PiZS 2016/10.
- 132) Mączyński A., *Zadośćuczynienie pieniężne za krzywdę spowodowaną naruszeniem dobra osobistego. Geneza, charakterystyka i ocena obowiązującej regulacji* [w:] *Odpowiedzialność cywilna. Księga pamiątkowa ku czci Profesora Adama Szpunara*, M. Pyziak – Szafnicka red., Kraków 2004.
- 133) Misztal – Konecka J., *Kilka uwag o kosztach opieki nad poszkodowanym jako szkodzie podlegającej naprawieniu na podstawie art. 444 §1 zd.1 k.c.* [w:] *Ius est a*

*iustitia appellatum. Księga jubileuszowa dedykowana Profesorowi Tadeuszowi Wiśniewskiemu*, M. Tomalak red., Warszawa 2017.

- 134) Musiała A., *Glosa do wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 27.11.2007 r.*, SK 18/05, PiP 2008/12.
- 135) Musiała A., *Stosunek pracy – zagadnienia podstawowe (część 2): kontraktowa czy deliktowa odpowiedzialność pracodawcy*, PiZS 2019/8.
- 136) Muszalski E., *Odpowiedzialność zakładu pracy za rzeczy pracownika*, RPEiS 1960/1.
- 137) Naszydłowska S., *Mobbing – Próba zdefiniowania pojęcia*, IN 2009/3.
- 138) Nesterowicz M., *Odpowiedzialność kontraktowa i deliktowa (uwagi de lege ferenda i o stosowania prawa)*, PiP 1999/ 1.
- 139) Nesterowicz M., *Zadośćuczynienie pieniężne ex contractu i przy zbiegu z odpowiedzialnością ex delicto*, PiP 2007/1.
- 140) Nowakowski T., „Kumulatywny zbieg roszczeń” odszkodowawczych z art. 47<sup>1</sup> k.p. i art. 58 k.p. *Glosa do uchwały Sądu Najwyższego z 4 kwietnia 2019 r.*, III PZP 2/19, OSP 2020/1.
- 141) Nowakowski T., *Deliktowa odpowiedzialność pracodawcy. Glosa do wyroku SN z 1.03.2018 r.*, III PK 18/17, PiP 2022/12.
- 142) Nowakowski T., *Koncepcje przyczynienia się poszkodowanego do wypadku komunikacyjnego prezentowane w doktrynie i orzecznictwie*, PS 2021/7-8.
- 143) Nowakowski T., *Krytycznie o sankcjonowaniu przekroczenia norm czasu pracy za pomocą ochrony dóbr osobistych*, MoPrPr 2020/4.
- 144) Nowakowski T., *Mobbing – czyn niedozwolony czy nienależyte wykonanie zobowiązania?*, PiZS 2018/2.
- 145) Nowakowski T., *Początek biegu terminu przedawnienia roszczenia pracownika o naprawienie szkody z tytułu wypadku przy pracy. Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z 17.09.2019 r.* III PK 110/18.
- 146) Nowakowski T., *W sprawie wykładni art. 94<sup>3</sup> §3 Kodeksu pracy*, MoPrPr 2020/12.
- 147) Nowakowski T., *Więź rodzinna jako dobro osobiste – uwagi na tle krytycznych wypowiedzi doktryny*, PS 2021/3.
- 148) Nowakowski T., *Zadośćuczynienie pieniężne za szkodę na osobie wyrządzoną przez produkt niebezpieczny. Glosa do uchwały SN z 6.07.2021 r.*, III CZP 34/20, Gl. 2022/2.

- 149) *Nowy kodeks pracy z komentarzem*, J. Wrątny red., Warszawa 1996.
- 150) *Ochrona sygnalistów. Komentarz*, B. Wesołowska – Baran red., Warszawa 2024.
- 151) *Ochrona sygnalistów. Komentarz*, E. Bielak – Jomaa, D. Lubasz, J. Łuczak – Tarka red., Warszawa 2025, s. 133.
- 152) Ohanowicz A., *Zbieg norm w polskim prawie cywilnym*, Warszawa 1963, s. 13; A. Szpunar, *Zbieg roszczeń odszkodowawczych*, RPEiS 1974/1.
- 153) Osajda K., *Glosa do wyroku SN z 17.12.2004 r., II CK 300/04*, PS 2006/ 9.
- 154) Ostaszewski W., *Charakter odpowiedzialności uzupełniającej pracodawcy a deliktowy reżim odpowiedzialności cywilnej*, PiZS 2013/6.
- 155) Ostaszewski W., *Employer's liability for mobbing (workplace bullying) in Polish labour law*, PiZS 2020/7.
- 156) Ostaszewski W., *Ewolucja orzecznictwa dotyczącego odpowiedzialności pracodawcy z tytułu rozwiązania umowy o pracę*, PiZS 2023/11.
- 157) Ostaszewski W., *Odpowiedzialność uzupełniająca pracodawcy*, Toruń 2015.
- 158) Ostaszewski W., *Ustalenie rozmiarów szkody majątkowej w przypadku wadliwego rozwiązania umowy o pracę w trybie natychmiastowym*, PiZS 2012/6.
- 159) Pajor T., *Odpowiedzialność dłużnika za niewykonanie zobowiązania*, Warszawa 1982.
- 160) Pajor T., *Pure economic loss. Polish raport*. [w:] *Raports Polonais presentes au XVIIe Congres International de Droit Compare. Utrecht 16 -22 juillet*, B. Lewaszkiewicz – Petrykowska red., Łódź 2007.
- 161) Pajor T., *Uwagi o przyczynieniu się poszkodowanego do powstania szkody* [w:] *Odpowiedzialność cywilna. Księga pamiątkowa ku czci Profesora Adama Szpunara*, red. M. Pyziak – Szafnicka, Kraków 2004.
- 162) Palmer V. V., *A comparative sketch of pure economic loss* [w:] *Comparative Tort Law. Global Perspectives*, M. Bussani, A. J Sebok red., Cheltenham, Northampton 2017.
- 163) Palmer V. V., Bussani M., *Pure economic loss. New Horizons in Comparative Law*, London and New York 2009.
- 164) Paluszkiwicz M., *Charakter prawny i wysokość odszkodowania należnego z tytułu mobbingu. Dopuszczalność kumulatywnego dochodzenia odszkodowań ryczałtowych przysługujących pracownikowi na podstawie art. 55 §1<sup>1</sup> i art. 94<sup>3</sup> §4 k.p. Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 15.09.2021 r., I PSKP 20/21*, OSP 2023/7 – 8.

- 165) Pałdyna T., *Próba wykładni art. 448 k.c.*, PS 2003/ 7 – 8.
- 166) Panowicz – Lipska J., *Majątkowa ochrona dóbr osobistych*, Warszawa 1975.
- 167) Pełczyński M., *Zakaz konkurencji – uwagi praktyczne*, PPH 2024/7.
- 168) Piątowski J. S., *Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z 16.01.1976 r., II CR 692/75*, NP 1977 / 7 – 8.
- 169) Piotrowski W., *Prawo do odszkodowania w świetle norm Kodeksu pracy i Konstytucji* [w:] *Z zagadnień współczesnego prawa pracy. Księga jubileuszowa Profesora Henryka Lewandowskiego*, Warszawa 2009.
- 170) Pisarczyk Ł., *Naprawienie szkody poniesionej przez pracownika wskutek wadliwego rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę* [w:] *Prawo pracy a bezrobocie*, L. Florek red., Warszawa 2003.
- 171) Piszczek A. [w:] *Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia*, A. Piszczek, K. Stefański, Warszawa 2017.
- 172) Piszczek A., *Dopuszczalność zbiegu pracowniczych roszczeń odszkodowawczych w przypadku niezgodnego z prawem wypowiedzenia i rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia*, PiZS 2020/7.
- 173) Piszczek J. A., *Cywilnoprawna ochrona godności pracowniczej*, Toruń 1981.
- 174) Poździk R., *Odszkodowanie, zadośćuczynienie pieniężne za mobbing w miejscu pracy*, PS 2004/ 5.
- 175) *Prawo zatrudnienia. Komentarz do rozporządzeń*, K. W. Baran red., Warszawa 2024.
- 176) Prusinowski P., *Konsekwencje naruszenia zasad równego traktowania i niedyskryminowania w zatrudnieniu*, PiZS 2023/5.
- 177) Prusinowski P., *Minimalne odszkodowanie przysługujące pracownikowi objętemu zakazem konkurencji po ustaniu stosunku pracy*, MoPrPr 2014/4.
- 178) Prusinowski P., *Nienazwane umowy zawierane przez strony stosunku pracy*, MoP 2011/20.
- 179) Prusinowski P., *Zbieg roszczeń o odszkodowanie z tytułu rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę*, MoPrPr 2010/8.
- 180) Pudelko W., *Odszkodowanie za naruszenie przez pracodawcę zasady równego traktowania w zatrudnieniu – glosa III PK 43/08*, MoPrPr 2011/10.
- 181) R. van Graaff, *Concurrent Claims in Contract and Tort: A Comparative Perspective*, ERPL, v. 25, i. 4, Wolters Kluwer 2017

- 182) Raczkowski M., *Kilka uwag o cywilnej odpowiedzialności odszkodowawczej*, PiZS 2009/4.
- 183) Raczkowski M., *Odpowiedzialność cywilna za szkodę wywołaną wadliwym rozwiązaniem stosunku pracy – kilka uwag praktycznych*, PiZS 2009/6.
- 184) Radwański Z., Olejniczak A., *Zobowiązania – część ogólna*, Warszawa 2012.
- 185) Radwański Z., *Zadośćuczynienie pieniężne za szkodę niemajątkową. Rozwój i funkcja społeczna*, Poznań 1956.
- 186) Rezler J., *Naprawienie szkody wynikłej ze spowodowania uszczerbku na ciele lub zdrowiu (według prawa cywilnego)*, Warszawa 1968.
- 187) Riehm T., *Der Grundsatz der Naturalerfuellung*, Tübingen 2015.
- 188) Romer M. T., *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2010.
- 189) Roszewska K., *Klauzula konkurencyjna w Kodeksie pracy po ustaniu stosunku pracy*, PiZS 1999/3.
- 190) Rycak A., *Roszczenia restytucyjne czy odszkodowawcze w związku z nieuzasadnionym lub niezgodnym z prawem rozwiązaniem umowy o pracę [w:] Ochrona trwałości stosunku pracy w społecznej gospodarce rynkowej*, Warszawa 2010.
- 191) Sadlik R., *Odszkodowanie w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia na podstawie orzecznictwa SN*, MoPrPr 2005/12.
- 192) Sadlik R., *Odszkodowanie za niewydanie lub wydanie wadliwego świadectwa pracy*, MoPrPr 2012/3.
- 193) Sadlik R., *Ograniczenie swobody nawiązywania zatrudnienia wskutek umowy o zakazie konkurencji*, MoPrPr 2020/4.
- 194) Safian M., *Ochrona majątkowa dóbr osobistych*, PPH 1997/1.
- 195) Safjan M., *Naprawienie krzywdy niemajątkowej w ramach odpowiedzialności ex contractu [w:] Odpowiedzialność cywilna. Księga pamiątkowa ku czci Profesora Adama Szpunara*, M. Pyziak – Szafnicka red., Kraków 2004.
- 196) Safjan M., *Nowy kształt instytucji zadośćuczynienia pieniężnego [w:] Księga pamiątkowa ku czci Profesora Leopolda Steckiego*, M. Bączyk, M. Wilke, J. Piszczek, E. Radomska red., Toruń 1997.
- 197) Safjan M., *Problematyka tzw. bezprawności względnej oraz związku przyczynowego na tle odpowiedzialności za niezgodne z prawem akty normatywne [w:] Rozprawy prawnicze. Księga pamiątkowa Profesora Maksymiliana Pazdana*, L. Ogiełło, W. Popiołek, M. Szpunar red., Kraków 2005.

- 198) Samol S., *Dyskryminacja w zatrudnieniu w Polsce na tle przepisów Unii Europejskiej* [w:] *Prawo wobec dyskryminacji w życiu społecznym, gospodarczym i politycznym*, Z. Niedbała red., Warszawa 2011.
- 199) Sanetra W., *Odpowiedzialność za naruszenie norm prawa pracy w warunkach demokracji i społecznej gospodarki rynkowej* [w:] *Prawo pracy RP w obliczu przemian*, M. Matey – Tyrowicz, T. Zieliński red., Warszawa 2006.
- 200) 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*, Z. Niedbała, M. Skąpski red., Poznań 2009.
- 201) Sanetra W., *Ogólnie o aksjologicznych podstawach prawa pracy*, PiZS 2013/11.
- 202) Sanetra W., *Prawa (wolności) pracownicze w Konstytucji*, PiZS 1997/11.
- 203) Semena J., *Roszczenia z tytułu mobbingu na tle poglądów doktryny i orzecznictwa*, PiZS 2014/5.
- 204) Skąpski M., *Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z 29.03.2007 r., II PK 228/06*, OSP 2010/6.
- 205) Sobczyk A., Dörre – Nowak D., *Przeciwdziałanie mobbingowi*, MoPrPr 2006/10.
- 206) Sobczyk A., *Prawo pracy w świetle Konstytucji RP, t. II. Wybrane problemy i instytucje prawa pracy a ochrona konstytucyjnych praw i wolności człowieka*, Warszawa 2013.
- 207) Sobczyk A., *W kwestii przesłanek rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika*, PiZS 1998/7-8.
- 208) Sobczyk A., *Wolność pracy i władza*, Warszawa 2015.
- 209) Sobczyk A., *Zakładowe stosowanie i stanowienie prawa w sprawach dotyczących przeciwdziałania naruszeniom godności w zatrudnieniu. Judykatura nauce – nauka judykaturze*, PiZS 2023/1.
- 210) Sochacka E., *Odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia*, MoPrPr 2010/3.
- 211) Stawicka E., *Czy termin przedawnienia roszczenia o zapłatę odszkodowania z tytułu nienależytego wykonania zobowiązania (art. 471 KC) rozpoczyna swój bieg od dnia, w którym zobowiązanie miało zostać wykonane, czy też od momentu zaistnienia szkody, czy może od daty dowiedzenia się wierzyciela o szkodzie?*, Pal. 2014/5 – 6.

- 212) Stecki L., *Problematyka odpowiedzialności za szkodę pośrednią* [w:] *Problemy kodyfikacji prawa cywilnego. Księga pamiątkowa ku czci Profesora Zbigniewa Radwańskiego*, S. Sołtysiński red., Poznań 1990.
- 213) Stefański K., *Czas pracy*, Warszawa 2013.
- 214) Stelina J., Cieślak W., *Definicja mobbingu oraz obowiązek przeciwdziałania temu zjawisku (art. 94<sup>3</sup> k.p.)*, PiP 2004/12.
- 215) Stelina J., *Przywrócenie do pracy chronionego działacza związkowego w orzecznictwie Sądu Najwyższego*, PiZS 2005/1.
- 216) Stelmachowski A., *Recenzja pracy Jana Rezlera „Naprawienie szkody wynikłej ze spowodowania uszczerbku na ciele lub zdrowiu (według prawa cywilnego)”*, NP 1969/11 – 12.
- 217) Stępnicka K., *Charakter umowy o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia. Glosa do wyroku SN z 23.05.2013 r., II PK 266/12*, LEX el.
- 218) Stępnicka K., *Roszczenia pracownicze w sytuacji niezgodnego z prawem wypowiedzenia i rozwiązania stosunku pracy. Glosa do uchwały SN z 4 kwietnia 2019 r., III PZP 2/19*, LEX.
- 219) Strugała R., *Dobra i interesy chronione prawem deliktowym* [w:] *Aksjologia prawa cywilnego i cywilnoprawna ochrona dóbr*, J. Pisuliński, J. Zawadzka red., Warszawa 2020.
- 220) Strugała R., *Naruszenie praw osobistych przez zaniechanie. Konstrukcja prawna*, TPP 2018/3.
- 221) *System Prawa Cywilnego. Zobowiązania – część ogólna, t. III, cz. 1.*, Z. Radwański red., Ossolineum 1981, s. 227.
- 222) *System Prawa Prywatnego, t. 5, Prawo zobowiązań – część ogólna*. E. Łętowska red., Warszawa 2013.
- 223) *System Prawa Prywatnego. Zobowiązania – część ogólna, t. 6*, A. Olejniczak red., Warszawa 2014.
- 224) Szablowska – Juckiewicz M., *Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z 22.01.2015 r., III PK 65/14*, OSP 2016/4.
- 225) Szablowska – Juckiewicz M., *Odpowiedzialność odszkodowawcza podmiotu zatrudniającego za naruszenie zasady równego traktowania*, Warszawa 2019.
- 226) Szablowska M., *Kontraktowa i deliktowa odpowiedzialność pracodawcy za naruszenie dóbr osobistych pracownika*, PS 2012/1.
- 227) Szczepańska M., *Pojęcie wypadku przy pracy posła i senatora*, PiZS 2021/8.

- 228) Szczerbowski J., *Szkoda czysto majątkowa w kontekście unifikacji prawa prywatnego w Europie*, Olsztyn 2013.
- 229) Szewczyk H., *Glosa do uchwały składu 7 sędziów Sądu Najwyższego z 28 września 2016 r., III PZP 3/16*, OSP 2018/1.
- 230) Szewczyk H., *Ochrona dóbr osobistych w zatrudnieniu*, Warszawa 2007.
- 231) Szewczyk H., *Ochrona niemajątkowa praw i interesów pracownika w społecznej gospodarce rynkowej* [w] *Między gospodarką a ochroną pracy. Księga jubileuszowa Profesora Ludwika Florka*, M. Latos – Miłkowska, Ł. Pisarczyk red., Warszawa 2016.
- 232) Szewczyk H., *Prawo pracownika do godności (uwagi de lege lata i de lege ferenda)*, PiP 2011/11.
- 233) Szlęzak A., *Kilka uwag o umowach gwarancyjnych – na marginesie wyroku Sądu Najwyższego*, PS 2015/7 – 8
- 234) Szlęzak A., *Polemicznie o umowie o zwolnienie dłużnika z obowiązku świadczenia – na marginesie artykułu dr hab. Magdaleny Wilejczyk* [w:] *Prawo Kontraktów*, Z. Kuniewicz, D. Sokołowska (red.), Warszawa 2017
- 235) Szpunar A., *Działanie na własne ryzyko*, NP 1978/6.
- 236) Szpunar A., *Obowiązek przechowania rzeczy przy umowach o świadczenie usług*, NP 1979/6.
- 237) Szpunar A., *Ochrona dóbr osobistych*, Warszawa 1979.
- 238) Szpunar A., *Odpowiedzialność cywilna osób zobowiązanych do nadzoru*, Warszawa 1978.
- 239) Szpunar A., *Odszkodowanie za szkodę majątkową. Szkoda na mieniu i osobie*, Bydgoszcz 1998.
- 240) Szpunar A., *Perspektywy dalszego rozwoju odpowiedzialności cywilnej*, PiP 1979/ 8 – 9.
- 241) Szpunar A., *Przesłanki przewidzianego w art. 448 k.c. zadośćuczynienia*, PS 2002/1.
- 242) Szpunar A., *Przyczynienie się do powstania szkody w wypadku komunikacyjnym*, Rej. 2001/6.
- 243) Szpunar A., *Przyczynienie się poszkodowanego do wypadku drogowego*, NP 1977/5.
- 244) Szpunar A., *Ustalenie odszkodowania w prawie cywilnym*, Warszawa 1975.

- 245) Szpunar A., *Uwagi o zbiegu roszczeń odszkodowawczych* [w:] *Rozprawy z prawa cywilnego. Księga pamiątkowa ku czci Witolda Czachórskiego*, J. Błęszyński, J. Rajski red., Warszawa 1985.
- 246) Szpunar A., *Wina poszkodowanego w prawie cywilnym*, Warszawa 1971.
- 247) Szpunar A., *Zadośćuczynienie pieniężne za szkodę niemajątkową*, Bydgoszcz 1999.
- 248) Szpunar A., *Zbieg roszczeń odszkodowawczych*, RPEiS 1974/1.
- 249) Ślęzak K., *Uzupełniająca odpowiedzialność pracodawcy za skutki wypadku przy pracy*, PiZS 2009/11.
- 250) Ślęzak K., Zieliński M. J., *Odpowiedzialność cywilna firm audytorskich – cz. 2*, IN 2022/1.
- 251) Śmieja A., *Uwagi na marginesie dyskusji nad przyczynieniem się poszkodowanego do powstania szkody*, NP 1979/3.
- 252) Śmieja A., *Wiek sprawcy szkody jako przesłanka odpowiedzialności cywilnej z tytułu czynów niedozwolonych*, PiP 1979/3.
- 253) Śmieja A., *Z problematyki odpowiedzialności uregulowanej w art. 448 Kodeksu cywilnego* [w:] *Odpowiedzialność cywilna. Księga pamiątkowa ku czci Profesora Adama Szpunara*, M. Pyziak – Szafnicka red., Kraków 2004.
- 254) Świątkowski A. M., *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2006.
- 255) Świątkowski A. M., *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2018.
- 256) Świątkowski A. M., *Zbieg pracowniczych roszczeń majątkowych*, PiZS 2013/5.
- 257) Terpiłowska K., *Glosa do uchwały składu 7 sędziów SN z 18 czerwca 2009 r., I PZP 2/09*, OSP 2010/9.
- 258) Tlatlik J., *Zakaz dyskryminacji na etapie nawiązania stosunku pracy*, Warszawa 2022.
- 259) Tomanek A., *Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracodawcę w trakcie okresu jej wypowiedzenia. Glosa do uchwały Sądu Najwyższego z dnia 4 kwietnia 2019 r., III PZP 2/19*, OSP 2020/1.
- 260) Tomaszewska M., *Roszczenia z tytułu wydania niewłaściwego świadectwa pracy*, GSP 2005/4.
- 261) Trzaskowski R., *Zadośćuczynienie za krzywdę związaną z niewykonaniem lub nienależytym wykonaniem zobowiązania*, PS 2006/5.
- 262) *Urlopy pracownicze*, Z. Góral red., Warszawa 2016.

- 263) *Ustawa o ochronie sygnalistów. Komentarz*, A. Cerbera, J. G. Firlus, A. Sobczyk red., Warszawa 2025.
- 264) *Ustawa o ochronie sygnalistów. Komentarz*, A. Partyka – Opiela red., Warszawa 2024.
- 265) *Ustawa o ochronie sygnalistów. Komentarz*, K. Flaga – Gieruszyńska red., Warszawa 2024.
- 266) Wałachowska M., *Wynagrodzenie szkód deliktowych doznanych przez pośrednio poszkodowanych*, Warszawa 2014.
- 267) Warkałło W., *Odpowiedzialność odszkodowawcza. Funkcje. Rodzaje. Granice*, Warszawa 1972.
- 268) Wąż P., *Prawne konsekwencje wadliwego rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę*, MoPrPr 2007/11.
- 269) Weill A., Terre F., *Droit civil. Les obligations*, Paris 1986.
- 270) Wesołowska E., *Cywilnoprawna ochrona godności osób wykonujących zawody medyczne w szpitalu*, PS 2022/ 11 – 12.
- 271) Wielichowska – Opalska K., *Odpowiedzialność majątkowa pracodawcy w razie niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę*, PiZS 2010/5.
- 272) Wielichowska – Opalska K., *Stosowanie przepisów KC o odpowiedzialności za szkodę w razie niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę*, MoPrPr 2010/7.
- 273) Więżowska B., *Odpowiedzialność cywilna na zasadzie słuszności*, Warszawa 2009.
- 274) Wilczyńska M., *Przyznanie zadośćuczynienia w ramach reżimu kontraktowego – wnioski de lege lata i de lege ferenda [w:] Wokół rekodyfikacji prawa cywilnego. Prace jubileuszowe*, P. Stec, M. Załucki red., Kraków 2015.
- 275) Wilejczyk M., *Dlaczego nie należy chodzić w tłumie ze szpilką wystającą z rękawa? Naruszenie obowiązku ostrożności jako przesłanka odpowiedzialności deliktowej za czyn własny*, SPP 2013/1.
- 276) Wilejczyk M., *Teorie prawa deliktów*, Warszawa 2021.
- 277) Witoszko W., *Jednorazowe odszkodowanie z ubezpieczenia społecznego*, Warszawa 2010.
- 278) Witoszko W., *Odpowiedzialność pracodawcy w razie dochodzenia uzupełniających roszczeń cywilnoprawnych z tytułu wypadku przy pracy lub choroby zawodowej*, PiZS 2008/11.

- 279) Witoszko W., *Ubezpieczenie społeczne osób prowadzących działalność gospodarczą – wypadek przy pracy – przedawnienie roszczenia o jednorazowe odszkodowanie z -tytułu wypadku przy pracy. Glosa wyroku Sądu Najwyższego z dnia 11.03. 2015 r., III UK 149/14, OSP 2016/ 7-8.*
- 280) Władyka W., *Zarzuty pracodawcy wobec roszczeń pracownika w procesie o odszkodowanie za szkodę spowodowaną wystąpieniem choroby zawodowej, cz. I, MoPr 2005/6.*
- 281) Wolak G., *Glosa do uchwały składu 7 sędziów Sądu Najwyższego z 28 września 2016 r., III PZP 3/16, PiZS 2017/1.*
- 282) Wyka T., *Rola Kodeksu pracy w ochronie dóbr osobistych stron stosunku pracy, SIL 2015/3.*
- 283) Zachaczewski K., *Glosa do wyroku SN z 1.12.2006 r., I CSK 315/06, Gl. 2008/4.*
- 284) Zachaczewski K., *Znaczenie kodeksów deontologicznych w dziedzinie prawa prywatnego, PPH 2011/6.*
- 285) Zieliński T., *Reforma prawa pracy (szanse i zagrożenia), PiP 2001/2.*
- 286) Ziółkowska K., *Uznanie zdarzenia za wypadek przy pracy przez organ rentowy w sprawie zawisłej przed sądem powszechnym, SIT 2017/1.*
- 287) *Zobowiązania, t. I. Przepisy ogólne i powiązane przepisy I Księgi Kodeksu cywilnego, P. Machnikowski red., Warszawa 2022.*

## 2. Wykaz orzecznictwa

### a Orzecznictwo Sądu Najwyższego

- 1) Wyrok SN z 8.05.1969 r., II CR 114/69, OSN 1970/7 - 8, poz. 129
- 2) Wyrok SN z 28.07.1970 r., I CR 304/70, LEX nr 6766
- 3) Wyrok SN z 28.05.1975 r. III CRN 70/75, OSN 1976/ 7 - 8, poz. 164
- 4) Wyrok SN z 10.10.1975 r., I CR 656/75, LEX nr 7759
- 5) Wyrok SN z 12.01.1976 r. II CR 690/75, OSPiKA 1977/3, poz. 56
- 6) Wyrok SN z 17.10.1977 r., I PR 89/77, OSNCP 1978/4, poz. 78
- 7) Wyrok SN z 17.11.1981 r., I PR 91/81, OSNC 1982/5-6, poz. 81
- 8) Wyrok SN z 29.05.1987 r., I PRN 24/87, OSNC 1988/12, poz. 180.
- 9) Uchwała SN z 14.12.1990 r., III PZP 20/90, OSNP 1991/7, poz. 79
- 10) Wyrok SN z 6.10.1998 r., I PKN 376/98, OSNP 1999/22, poz. 715
- 11) Wyrok SN z 17.11.1998 r., I PKN 443/98, OSNAPiUS 2000/1, poz. 12
- 12) Wyrok SN z 29.09.2000 r., V CKN 527/00, OSNC 2001/1, poz. 42
- 13) Wyrok SN z 16.11.2000 r., I PKN 537/00, OSNAPiUS 2002/17, poz. 410
- 14) Wyrok SN z 11.01.2001 r., I PKN 489/00, OSNP 2003/9, poz. 220
- 15) Wyrok SN z 17.01.2001 r., II KKN 351/99, LEX nr 51452
- 16) Wyrok SN z 24.07.2001 r., I PKN 568/00, OSNP 2003/12, poz. 294
- 17) Wyrok SN z 13.06.2002 r., V CKN 1421/00, LEX nr 1103625
- 18) Wyrok SN z 10.10.2002 r., I PKN 560/01, LEX nr 460184
- 19) Wyrok SN z 25.10.2002 r., II CKN 985/00, LEX nr 77043
- 20) Wyrok SN z 14.02.2003 r., IV CKN 1768/00, LEX nr 78723
- 21) Uchwała SN z 13.12.2003 r., III PZP 16/03, OSNAPiUS 2004/7, poz. 116
- 22) Wyrok SN z 22.01.2004 r., I PK 252/03, LEX nr 519965
- 23) Wyrok SN z 25.02.2004 r., II CK 17/03, LEX nr 328991
- 24) Wyrok SN z 30.06.2004 r., IV CK 445/03, LEX nr 173555
- 25) Wyrok SN z 22.07.2004 r., II CK 479/03, LEX nr 585760
- 26) Wyrok SN z 29.09.2004 r., II CK 531/03, LEX nr 137577
- 27) Wyrok SN z 13.10.2004 r., II PK 36/04, OSNP 2005/8, poz. 106
- 28) Wyrok SN z 17.12.2004 r., II CK 300/04; LEX nr 146416
- 29) Wyrok SN z 22.06.2005 r., III CK 392/04, LEX nr 177203
- 30) Wyrok SN z 22.06.2005 r., I PK 253/04, OSNP 2006/5 – 6, poz. 73
- 31) Wyrok SN z 28.06.2005 r., III PK 44/05, LEX nr 180256

- 32) Wyrok SN z 19.07.2005 r., II PK 389/04, OSNAPiUS 2006/11 – 12, poz. 174
- 33) Wyrok SN z 10.01.2006 r., I PK 96/05, OSNP 2006/ 21 – 22, poz. 326
- 34) Postanowienie SN z 24.02.2006 r., III CZP 91/05, LEX nr 180669
- 35) Wyrok SN z 20.04.2006 r., IV CSK 99/05, LEX 198509
- 36) Wyrok SN z 7.12.2006 r., I PK 123/06, OSNP 2008/ 1 - 2, poz. 14
- 37) Wyrok SN z 22.02.2007 r., I PK 242/06; OSNP 2008/67 - 8, poz. 98
- 38) Wyrok SN z 27.02.2007 r., II PK 208/06, OSNP 2008/7 – 8, poz. 99
- 39) Wyrok SN z 10.07.2007 r., I PK 241/06, OSNP 2008/17-18, poz. 254
- 40) Wyrok SN z 24.10.2007 r., IV CSK 192/07, OSNC – ZD/C, poz. 86
- 41) Wyrok SN z 1.12.2006 r., I CSK 315/06, OSNC 2007/11, poz. 169
- 42) Wyrok SN z 10.01.2007 r., III PK 91/06, LEX nr 948793
- 43) Wyrok SN z 28.02.2007 r., V CSK 431/06, OSNC 2008/1, poz. 13
- 44) Wyrok SN z 29.03.2007 r. II PK 228/06, OSNP 2008/ 9 – 10, poz. 126
- 45) Wyrok SN z 5.04.2007 r., I PK 312/06, LEX nr 485849
- 46) Wyrok SN z 18.06.2007 r., II PK 338/06, OSNP 2008/15-16, poz. 219
- 47) Uchwała SN z 3.08.2007 r., I PZP 7/07, OSNP 2008/5-6, poz. 55
- 48) Wyrok SN z 8.05.2007 r., II PK 277/06, LEX nr 368953
- 49) Wyrok SN z 18.07.2007 r., I PK 68/07, OSNAPiUS 2008/23-24, poz. 345
- 50) Wyrok SN z 11.09.2007 r., II PK 19/07, LEX nr 896050
- 51) Wyrok SN z 9.11.2007 r., V CSK 245/07, LEX nr 369691
- 52) Wyrok SN z 8.01.2008 r., I PK 161/07, OSNP 2009/3-4, poz. 42
- 53) Wyrok SN z 21.02.2008 r., II PK 171/07, OSNP 2009/ 9 – 10, poz. 118
- 54) Wyrok SN z 19.03.2008 r., I PK 256/07, OSNP 2009/-15/16, poz. 192
- 55) Wyrok SN z 16.04.2008 r., V CSK 544/07, LEX nr 424335
- 56) Wyrok SN z 9.07.2008 r., I PK 14/08, LEX nr 497690
- 57) Uchwała SN(7) z 9.09.2008 r., III CZP 31/08, OSNC 2009/3, poz. 36
- 58) Wyrok SN z 5.11.2008 r., I CSK 139/08; LEX nr 548898
- 59) Wyrok SN z 24.09.2008 r., II CSK 177/08, OSNC 2009/10, poz. 142
- 60) Wyrok SN z 11.12.2008 r., IV CSK 349/08, LEX nr 487548
- 61) Wyrok SN z 7.01.2009 r., III PK 43/08, OSNP 2010/13-14, poz. 160
- 62) Wyrok SN z 28.01.2009 r., I PK 135/08, OSNP 2010/15 – 16, poz. 188
- 63) Wyrok SN z 13.02.2009 r., II CNP 67/08, LEX nr 584724
- 64) Wyrok SN z 25.02.2009 r., II PK 164/08, OSNP 2010/ 19 – 20
- 65) Wyrok SN z 14.04.2009 r., III PK 60/08, OSNP 2010/23-24, poz. 287

- 66) Uchwała SN z 9.06.2009 r., II PZP 6/09, OSNP 2009/21–22, poz. 275
- 67) Uchwała SN(7) z 18.06.2009 r., I PZP 2/09, OSNP 2010/1-2, poz. 1
- 68) Wyrok SN z 30.09.2009 r., I CSK 689/90, LEX nr 786552
- 69) Wyrok SN z 8.10.2009 r., II PK 111/09, OSNP 2011/9-10, poz. 126
- 70) Wyrok SN z 7.04.2010 r., II PK 291/09, OSNP 2011/ 19 – 20, poz. 246
- 71) Wyrok SN z 25.05.2010 r., I PK 190/09, OSNP 2011/21-22
- 72) Wyrok SN z 22.06.2010 r., I PK 38/10, OSNP 2011/ 23 – 24, poz. 296
- 73) Wyrok SN z 6.10.2010 r., II CSK 180/10, LEX nr 970070
- 74) Wyrok SN z 4.11.2010 r., II PK 112/10, LEX nr 707807
- 75) Wyrok SN z 10.11.2010 r., II CSK 248/10, OSNC – ZD 2011/ B, poz. 44
- 76) Uchwała SN z 22.10.2010 r., III CZP 76/10, OSNC – ZD 2011/ B, poz. 42
- 77) Wyrok SN z 4.11.2010 r., II PK 112/10, LEX nr 707870
- 78) Wyrok SN z 14.01.2011 r., I PK 145/10, OSNP 2012/5-6, poz. 66
- 79) Uchwała SN(7) z 19.01.2011 r., I PZP 5/10, OSNP 2011/15-16, poz. 199
- 80) Wyrok SN z 2.02.2011 r., II PK 189/10, LEX nr 811844
- 81) Wyrok SN z 5.05.2011 r., I PK 125/10, LEX nr 852521
- 82) Wyrok SN z 5.07.2011 r., I PK 198/10, LEX nr 950720
- 83) Uchwała SN z 13.07.2011 r., III CZP 32/11, OSNC 2012/1, poz. 10
- 84) Wyrok SN z 3.08.2011 r., I PK 35/11, OSNP 2012/19-20, poz. 238
- 85) Uchwała SN(7) z 18.10.2011 r., III CZP 25/11, OSNC 2012/2, poz.15
- 86) Wyrok SN z 21.10.2011 r., IV CSK 133/11, OSNC 2012/5, poz. 62
- 87) Uchwała SN(7) z 17.11.2011 r., III CZP 5/11, OSNC 2012/3
- 88) Wyrok SN z 7.12.2011 r., II PK 76/11, LEX nr 1165994
- 89) Wyrok SN z 2.02.2012 r., II PK 130/11, OSNP 2013/1-2, poz. 6
- 90) Wyrok SN z 19.06.2012 r., II PK 265/11, OSNP 2013/13, poz. 151
- 91) Wyrok SN z 22.06.2012 r., V CSK 282/11, OSP 2013/5, poz. 48
- 92) Wyrok SN z 9.10.2012 r., II PK 66/12, LEX nr 1619680
- 93) Uchwała SN z 7.11.2012 r., III CZP 67/12, OSNC 2013/4, poz. 45
- 94) Wyrok SN z 22.11.2012 r., I PK 113/12, LEX 1619132
- 95) Uchwała SN z 20.12.2012 r., III CZP 93/12, OSNC 2013/7 - 8, poz. 84
- 96) Wyrok SN z 14.02.2013 r., III PK 31/12, OSNP 2013/23 – 24, poz. 275
- 97) Wyrok SN z 23.05.2013 r., II PK 266/12, MoPrPr 2013/9
- 98) Postanowienie SN z 11.10.2013 r., I CSK 697/12, OSNC 2014/1, poz. 9
- 99) Wyrok SN z 5.11.2013 r., II PK 42/13, OSNP 2015/1, poz. 2

- 100) Uchwała SN z 22.11.2013 r., III CZP 72/13, OSNC – ZD 2014/2, poz. 40
- 101) Uchwała SN z 12.12.2013 r., III CZP 74/13, OSNC 2014/9, poz. 88
- 102) Wyrok SN z 18.02.2014 r., III PK 62/13, OSNP 2015/5, poz. 61
- 103) Wyrok SN z 19.03.2014 r., I CSK 295/13, OSNC 2015/ 3, poz. 34
- 104) Postanowienie SN z 20.05.2014 r., I PZP 1/14, OSNP 2015/11
- 105) Wyrok SN z 5.06.2014 r., I PK 304/13 LEX nr 1738475
- 106) Postanowienie SN (7) z 27.06.2014 r., III CZP 2/14, OSNC 2014/12, poz. 124
- 107) Wyrok SN z 18.09.2014 r., III PK 136/13, OSNP 2016/2, poz. 17
- 108) Uchwała SN z 18.11.2014 r., II PZP 2/14, OSNP 2015/9, poz. 117
- 109) Postanowienie SN z 16.12.2014 r., I PZP 6/14, OSNP 2016/7, poz. 87
- 110) Wyrok SN z 16.04.2015 r., I CSK 434/14, LEX nr 1712803
- 111) Wyrok SN z 21.04.2015 r., II PK 151/14, LEX nr 1713020
- 112) Wyrok SN z 9.07.2015 r., I PK 243/13, OSNP 2017/6, poz. 67
- 113) Uchwała SN z 18.11.2015 r., III CZP 71/15, OSNC 2016/11, poz. 128
- 114) Wyrok SN z 14.01.2016 r., I CSK 1094/14, OSNC 2016/11, poz. 134
- 115) Wyrok SN z 26.01.2016 r., II PK 303/14, LEX nr 2019532
- 116) Wyrok SN z 24.02.2016 r., III PK 70/15, OSNP 2017/9, poz. 113
- 117) Wyrok SN z 1.03.2016 r., I PK 85/15, LEX nr 2021945
- 118) Wyrok SN z 15.03.2016 r., II PK 17/15, LEX nr 2019523
- 119) Wyrok SN z 5.04.2016 r., I PK 104/15, LEX nr 2044464
- 120) Postanowienie SN z 19.05.2016 r., III CZP 20/16, OSNC – ZD 2018/B, poz. 18
- 121) Wyrok SN z 23.05.2016 r., I PK 193/11, LEX nr 1170994
- 122) Wyrok SN z 9.08.2016 r., II CSK 719/15, OSNC 2017/5, poz. 60
- 123) Uchwała SN(7) z 28.09.2016 r., III PZP 3/16, OSNP 2017/3, poz. 27
- 124) Wyrok SN z 8.12.2016 r., II PK 264/15, LEX nr 2188629
- 125) Wyrok SN z 10.02.2017 r., V CSK 291/16, LEX nr 2329480
- 126) Wyrok SN z 16.02.2017 r., II PK 372/15, LEX nr 2269088
- 127) Wyrok SN z 28.03.2017 r., II CSK 320/16, LEX nr. 2288090
- 128) Wyrok SN z 18.05.2017 r., III CSK 190/16, LEX nr 2312014
- 129) Wyrok SN z 18.05.2017 r., II PK 119/16, LEX 2306362
- 130) Wyrok SN z 14.06.2017 r., IV CSK 104/17, OSNC 2018/3, poz. 35
- 131) Wyrok SN z 14.06.2017 r., II PK 179/16, LEX 2383250
- 132) Wyrok SN z 21.06.2017 r., II PK 198/16, LEX nr 2333034
- 133) Wyrok SN z 11.07.2017 r., I PK 227/16, OSNP 2018/7, poz. 89

- 134) Uchwała SN z 26.07.2017 r. III CZP 30/17, BSN 2017/7, s.4
- 135) Wyrok SN z 2.08.2017 r., II PK 153/16, LEX 2376891
- 136) Wyrok SN z 29.08.2017 r., I PK 244/16, LEX nr 2389576
- 137) Wyrok SN z 7.11.2017 r., I PK 308/16, OSNP 2018/8, poz. 105
- 138) Wyrok SN z 22.11.2017 r., IV CSK 8/17, LEX nr 2434700
- 139) Wyrok SN z 1.03.2018 r., III PK 18/17, LEX nr 2496284
- 140) Uchwała SN z 18.03.2018 r., I PZP 1/08, OSNP 2008/17 – 18, poz. 248
- 141) Wyrok SN z 21.03.2018 r., V CSK 355/17; LEX nr 2499985
- 142) Uchwała SN(7) z 27.03.2018 r., III CZP 69/17, OSNC 2018/11, poz. 104
- 143) Wyrok SN z 24.04.2018 r., V CSK 607/16, LEX nr 2350674
- 144) Wyrok SN z 11.07.2018 r., I PK 227/16, OSNP 2018/7, poz. 89
- 145) Wyrok SN z 4.10.2018 r., III PK 92/17, OSNC 2019/1, poz. 3
- 146) Wyrok SN z 13.12.2018 r., I PK 176/17, OSNP 2019/7, poz. 82
- 147) Wyrok SN z 11.01.2019 r., V CSK 558/17, LEX nr 2604670
- 148) Wyrok SN z 28.02.2019 r., I PK 257/17, OSNP 2019/11, poz. 129
- 149) Wyrok SN z 7.03.2019 r., IV CSK 86/19, LEX nr 2631809
- 150) Wyrok SN z 14.03.2019 r., III PK 311/17, OSNP 2019/12, poz.141
- 151) Wyrok SN z 22.03.2019 r., I CSK 89/18, LEX nr 2639466
- 152) Wyrok SN z 3.04.2019 r., II CSK 100/18, LEX nr 2648598
- 153) Wyrok SN z 9.05.2019 r., III PK 50/18, OSNP 2020/5, poz. 42
- 154) Wyrok SN z 19.05.2019 r., III PK 50/18, OSNP 2020/5, poz. 42
- 155) Wyrok SN z 23.05.2019 r., II CSK 360/18, LEX nr 2673068
- 156) Wyrok SN z 4.07.2019 r., III PK 85/18, OSNP 2020/7, poz. 65
- 157) Uchwała SN z 4.09.2019 r., III PZP 2/19, OSNP 2019/9, poz. 105
- 158) Wyrok SN z 17.09.2019 r., III PK 110/18, OSNP 2020/10, poz. 102
- 159) Wyrok SN z 3.10.2019 r., I CSK 296/18, LEX nr 3026046
- 160) Uchwała SN(7) z 2.09.2019 r., III CZP 99/18, OSNC 2020/2, poz. 13
- 161) Wyrok SN z 14.11.2019 r., III PK 150/18, OSNP 2020/10, poz. 106
- 162) Postanowienie SN z 14.11.2019 r., III PZ 18/19, LEX nr 3584259
- 163) Wyrok SN z 17.01.2020 r., IV CSK 579/17, OSNC – ZD 2021/3, poz. 32
- 164) Wyrok SN z 22.01.2020 r., III PK 194/18, LEX nr 3260248
- 165) Uchwała SN z 13.03.2020 r., III CZP 63/19, OSNC 2020/11, poz. 96
- 166) Uchwała SN(7) z 22.07.2020 r., III CZP 31/19, OSNC 2021/4, poz. 22
- 167) Wyrok SN z 29.08.2020 r., IV CSK 631/18, OSNC 2021/4, poz. 28

- 168) Wyrok SN z 17.09.2020 r., I CSK 628/18, LEX nr 3061253
- 169) Wyrok SN z 19.11.2020 r., II PK 239/18, OSNP 2021/9, poz. 101
- 170) Wyrok SN z 17.12.2020 r., III CSK 149/18; LEX nr 3105671
- 171) Wyrok SN z 19.02.2021 r., I USKP 15/21, OSNP 2022/1, poz. 8
- 172) Wyrok SN z 11.03.2021 r., I PSKP 11/21, OSNP 2022/1, poz. 3
- 173) Wyrok SN z 15.09.2021 r., I PSKP 20/21, OSNP 2022/5, poz. 46
- 174) Wyrok SN z 1.10.2021 r., III CSKP 111/21, LEX nr 3290328
- 175) Wyrok SN z 6.10.2021 r., I PSKP 21/21, LEX nr 3323122
- 176) Wyrok SN z 28.10.2021 r., III PSKP 37/21, LEX nr 328397
- 177) Wyrok SN z 9.11.2021 r. I PSKP 27/21, OSNP 2022/9, poz. 86
- 178) Uchwała SN z 20.01.2022 r., III CZP 9/22, LEX nr 3287920
- 179) Wyrok SN z 4.03.2022 r., II CSKP 61/22, LEX nr 3330374
- 180) Wyrok SN z 26.04.2022 r., III USKP 121/21, LEX nr 3814736
- 181) Wyrok SN z 21.06.2022 r., II PSKP 106/21, OSNP 2023/2, poz. 15
- 182) Wyrok SN z 29.09.2022 r., II PSKP 53/21, OSNP 2022/9, poz. 84
- 183) Wyrok SN z 9.11.2022 r., I PSKP 98/21, LEX nr 3546267
- 184) Wyrok SN z 12.01.2023 r., I PSKP 1/22, LEX nr 3459156
- 185) Wyrok SN z 24.08.2023 r., III PSKP 21/22, LEX nr 3722497
- 186) Uchwała SN z 24.08.2023 r., III PZP 1/23, OSNP 2024/7, poz. 68
- 187) Wyrok SN z 20.09.2023 r., II PSKP 30/22, OSNP 2024/2, poz. 17
- 188) Wyrok SN z 8.11.2023 r., I PSKP 14/22, OSNP 2025/4, poz. 33
- 189) Wyrok SN z 28.11.2023 r., III PSKP 30/22, LEX nr 3635194
- 190) Wyrok SN z 9.02.2024 r., II CSKP 1871/22, OSNC-ZD 2024/4, poz. 37
- 191) Wyrok SN z 13.02.2024 r., II PSKP 29/22, OSNP 2024/8, poz. 80
- 192) Wyrok SN z 5.03.2024 r., II PSKP 8/23, LEX nr 3692406
- 193) Wyrok SN z 11.06.2024 r., II PSKP 38/23, OSNP 2024/12, poz. 119
- 194) Wyrok SN z 12.06.2024 r., II PSKP 52/22, LEX 3735931
- 195) Wyrok SN z 25.09.2024 r., III PSKP 16/24, LEX nr 3781364
- 196) Wyrok SN z 13.11.2024 r., I PSKP 9/24, LEX nr 3785686

#### **b Orzecznictwo sądów powszechnych**

- 1) Wyrok SA w Katowicach z 25.06.2013 r., I ACa 247/13, LEX nr 1339337
- 2) Wyrok SA w Katowicach z 19.01.2018 r., I ACa 812/17, LEX nr 2446536
- 3) Wyrok SA w Warszawie z 14.02.2019 r., I ACa 43/18, LEX 2637220

- 4) Wyrok SA w Warszawie z 10.07.2019 r., I ACa 295/18, LEX nr 2716808
- 5) Wyrok SA w Katowicach z 1.12.2020 r., V ACa 208/18, niepubl.

#### **c Orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego**

- 1) Wyrok TK z 16.12.1997 r., K. 8/97, OTK ZU 1997/6, poz. 70
- 2) Wyrok TK z 13.04.1999 r., K 36/98, OTK ZU 1999/3, poz. 40
- 3) Wyrok TK z 24.10.2001 r., SK 22/01, OTK ZU 2001/7, poz. 216
- 4) Wyrok TK z 2.06.2003 r., SK 34/01, OTK – A 2003/6, poz. 48
- 5) Wyrok TK z 26.11.2003 r., SK 22/02, OTK-A 2003/9, poz. 97
- 6) Wyrok TK z 3.03.2004 r., K 29/03, OTK ZU 2004/3/A, poz. 17
- 7) Wyrok TK z 5.05.2004 r., P 2/03, OTK-A 2004/5, poz. 39
- 8) Wyrok TK z 7.02.2005 r. SK 49/03, OTK-A 2005/2, poz. 13
- 9) Wyrok TK z 18.10.2005 r., KS 48/03, OTK – A 2005/9, poz. 101
- 10) Wyrok TK z 1.09.2006 r., SK 14/05, OTK-A 2006/8, poz. 97
- 11) Wyrok TK z 27.11.2007 r., SK 18/05, OTK-A 2007/10, poz. 128
- 12) Wyrok TK z 13.05.2008 r., P 50/07, OTK-A 2008/4, poz. 58
- 13) Wyrok TK z 19.07.2011 r., K 11/10, OTK-A 2011/6, poz. 60
- 14) Postanowienie TK z 6.03.2012 r., SK 3/09, OTK ZU 3/A/2012, poz. 23
- 15) Wyrok TK z 22.05.2013 r., P 46/11, OTK – A 2013/4
- 16) Postanowienie TK z 24.09.2014 r., Ts 90/13, OTK-B 2014/5, poz. 420

#### **d Orzecznictwo Trybunału Sprawiedliwości**

- 1) Wyrok TS: z 29.04.2010 r. w sprawie C – 370/08, Data I/O GmbH v. Hauptzollamt Hannover, pkt 44 Dz.U.U.E.C.2010.179.6/1.
- 2) Wyrok TS z 17.12.2015 r., w sprawie C – 407/14 María Auxiliadora Arjona Camacho przeciwko Securitas Seguridad España SA, ECLI:EU:C:2015:831, pkt 37

#### **e Orzecznictwo sądów zagranicznych**

- 1) Wyrok Izby Lordów Caparo Industries Plc v Dickman [1990] UKHL 2
- 2) Wyrok Izby Lordów Rylands vs. Fletcher [1868] UKHL 1, (1868) LR 3 HL 330
- 3) Wyrok Cour de Cassation z 3.03.2015 r., Pourvoi n° 13-23.521, ECLI:FR:CCASS:2015:SO00394
- 4) Wyrok OLG Karlsruhe z 13.09.2011 r., 17 U 99/10
- 5) Wyrok BAG z 18.03.2010 r., 8 AZR 1044/08, NJW 2010, 2970

### 3. Wykaz aktów prawnych i innych dokumentów

Code civil (francuski kodeks cywilny z 1804 r.)

Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch (austriacki kodeks cywilny z 1811 r.)

Bürgerliches Gesetzbuch (niemiecki kodeks cywilny z 1896 r.)

Rozporządzenie Prezydenta RP z 27.10.1933 r. – Kodeks zobowiązań, Dz. U. 1933, nr 82, poz. 598

Ustawa z 23.04.1964 r. – Kodeks cywilny (tekst jedn. Dz.U. 2025, poz. 1071 ze zm.)

Ustawa z 26.06.1974 r. – Kodeks pracy, (tekst jedn. Dz.U. 2025, poz. 277 ze zm.)

Ustawa z 23.08.1996 r. o zmianie ustawy – Kodeks cywilny (Dz. U. Nr 114, poz. 542)

Ustawa z 6.06.1997 r. – Kodeks karny (tekst jedn. Dz.U. 2025, poz. 383)

Dyrektywa 2000/78/WE z dnia 27.11.2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy, (Dz.U.U.E.L.2000.303, poz.16)

Ustawa z 29.11.2000 r. – Prawo atomowe (tekst jedn. Dz. U. 2024, poz. 1277)

Ustawa z 10.10.2002 r. – o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, (tekst jedn. Dz.U. 2024, poz. 1773)

Ustawa z 30.10.2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (tekst jedn. Dz.U. 2022, poz. 2189)

Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2006/56/WE z dnia 5.07.2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy, (Dz.U.U.E.L.2006.204, poz. 23)

Gesetz zur Umsetzung europäischer Richtlinien zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung Vom 14. August 2006, BGBl. I S. 1897, 1910

Ustawa o zmianie ustawy – Kodeks cywilny z 16.02.2007 r. (Dz. U. nr 80, poz. 538)

Projekt Indywidualnego Kodeksu pracy z 2007 r.

Uzasadnienie Indywidualnego Kodeksu pracy z 2007 r.

Rozporządzenie Rady Ministrów z 30.06.2009 r. – w sprawie chorób zawodowych, (tekst jedn. Dz.U. 2022, poz. 1836)

Zákon občanský zákoník (czeski kodeks cywilny z 2012 r.)

Projekt Indywidualnego Kodeksu pracy z 2018 r.

Uzasadnienie Indywidualnego Kodeksu pracy z 2018 r.

Ustawa z dnia 16.05.2019 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. 2019, poz. 1043

Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2019/1937 z dnia 23.10.2019 r. w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii, (Dz.U.U.E.L.2019.305, poz. 17)

Ustawa z 14.06.2024 r. – o ochronie sygnalistów (tekst jedn. Dz.U. 2024, poz. 928)

Projekt zmiany Kodeksu pracy z dnia 15.01.2025 r.

(<https://legislacja.rcl.gov.pl/docs//2/12393651/13106707/13106708/dokument701341.pdf>)