

Dr Agnieszka Górnicz-Mulcahy
Dr Eliza Mazurczak-Jasińska
Uniwersytet Wrocławski

Odpowiedzialność notariusza jako pracodawcy w świetle przepisów kodeksu pracy

Z treści przepisu art. 4 § 2 ustawy z dnia 14 lutego 1991 r. – Prawo o notariacie¹ wynika, że notariusz, jako strona stosunku pracy, jest pracodawcą w rozumieniu art. 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy² (dalej: k.p.), tj. osobą fizyczną zatrudniającą pracowników w kancelarii notarialnej w związku z prowadzoną osobiście szczególną działalnością zawodową³.

W konsekwencji przysługują mu wszystkie uprawnienia podmiotu zatrudniającego w ramach indywidualnego stosunku pracy, zarówno o charakterze dyrektywnym (wydawanie poleceń dotyczących pracy), jak i dystrybutywnym (przyznawanie i kształtowanie wynagrodzeń i innych świadczeń) oraz dyscyplinarnym (m.in. nakładanie kar porządkowych). Ponadto objęty jest on również wszystkimi obowiązkami wynikającymi z przepisów prawa pracy i innych przepisów prawa⁴. Niewykonanie lub nienależyte wykonanie przez notariusza obowiązków pracodawcy skut-

¹ Tekst jedn.: Dz.U. z 2008 r. Nr 189, poz. 1158 ze zm.

² Tekst jedn.: Dz.U. z 1998 r. Nr 21 poz. 94 ze zm.

³ J. B o r o w i c z, *Notariusz jako pracodawca w rozumieniu art. 3 kodeksu pracy*, Rejent 2008, nr 10, s. 59.

⁴ Tak J. B o r o w i c z, *Notariusz jako...*, s. 59-60. Autor ten wymienia tam szczególności obowiązki notariusza jako pracodawcy dotyczące m.in. bezpieczeństwa i higieny pracy, przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji w zatrudnieniu, jak również organizacji pracy w kancelarii.

kować będzie powstaniem odpowiedzialności, przede wszystkim o charakterze odszkodowawczym. Jej podstawy można odnaleźć w kodeksie pracy, co stanowi przedmiot niniejszego opracowania. W zakresie nieuregulowanym tym aktem prawnym, notariusz odpowiadać będzie na zasadach ogólnych, określonych w kodeksie cywilnym (art. 300 k.p.).

Unormowania kodeksu pracy w zakresie przesłanek odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy mają szczególny, swoisty charakter. O ile bowiem na gruncie kodeksu cywilnego do powstania odpowiedzialności, co do zasady, wymagane jest łączne wystąpienie szkody, określonego faktu, z którym ustawa wiąże odpowiedzialność sprawcy oraz związku przyczynowego między zachowaniem sprawcy i szkodą, to już w kodeksie pracy ustawodawca odszedł od takiego modelu. Przepisy kodeksu można podzielić na trzy główne grupy ze względu na znamiona, jakich wystąpienie rodzić będzie odpowiedzialność. W niektórych wypadkach ustawodawca wymaga, aby doszło do niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązku przez pracodawcę, tzn. bezprawności jego postępowania przybierającej postać opisaną w odpowiednich przepisach kodeksu pracy, w połączeniu z innymi, dodatkowymi elementami, w innych za wystarczającą uznaje samą bezprawność. Kierując się przyjętym kryterium można również wyodrębnić te przypadki, gdy normodawca, rezygnując z konieczności ustalenia, czy doszło do niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków przez podmiot zatrudniający, uznaje za wystarczające zaistnienie określonego faktu, zdarzenia, z którego wystąpieniem wiąże skutek w postaci obowiązku zapłaty świadczeń określanych mianem odszkodowania⁵.

Do pierwszej grupy przepisów zaliczyć należy regulacje dotyczące odpowiedzialności pracodawcy związanej z naruszeniem obowiązku wydania pracownikowi świadectwa pracy oraz ze stosowaniem wobec pracownika mobbingu.

Zgodnie z przepisem art. 97 § 1 k.p., w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy pracodawca jest obowiązany niezwłocznie wydać pracownikowi świadectwo pracy. Wydanie świadectwa pracy nie może być uzależnione od uprzedniego rozliczenia się pracownika z pra-

⁵ Por. też T. Kuczyński, [w:] Z. Kuboń, T. Kuczyński, Z. Masternak, H. Szurgacz, *Prawo Pracy. Zarys wykładu*, Warszawa 2008, s. 190-191.

codawcą. W świadectwie pracy należy podać informacje dotyczące okresu i rodzaju wykonywanej pracy, zajmowanych stanowisk, trybu rozwiązania albo okoliczności wygaśnięcia stosunku pracy, a także inne informacje niezbędne do ustalenia uprawnień pracowniczych i uprawnień z ubezpieczenia społecznego⁶. Ponadto w świadectwie pracy zamieszcza się wzmiankę o zajęciu wynagrodzenia za pracę w myśl przepisów o postępowaniu egzekucyjnym. Na żądanie pracownika w świadectwie pracy należy podać także informację o wysokości i składnikach wynagrodzenia oraz o uzyskanych kwalifikacjach (art. 97 § 2 k.p.). Na podstawie art. 99 § 1 i § 2 k.p. pracownikowi przysługuje roszczenie o naprawienie szkody wyrządzonej przez pracodawcę wskutek pozostawania bez pracy w związku z niewydaniem w terminie lub wydaniem niewłaściwego świadectwa pracy. Przyjmuje się, że pojęcie „świadectwo niewłaściwe” należy wiązać z umieszczeniem w nim informacji mijających się z prawdą, do których zaliczyć można np. informację o rozwiązaniu umowy w innym trybie niż miało to miejsce⁷.

Odpowiedzialność odszkodowawcza, zgodnie z brzemieniem powołanych wyżej przepisów, oparta jest na trzech przesłankach: bezprawności działania pracodawcy, polegającej na niewykonaniu lub nienależytym wykonaniu obowiązku wystawienia świadectwa pracy, uszczerbku majątkowym (szkodzie) powstałym w wyniku pozostawania bez pracy oraz adekwatnym związku przyczynowym pomiędzy bezprawnością działania podmiotu zatrudniającego a szkodą (art. 361 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.), co oznacza, że szkoda wynikła wyłącznie z tego powodu, że pracodawca nie wydał pracownikowi świadectwa albo wystawił je wadliwie, co udaremniło pracownikowi uzyskanie zatrudnienia w innym miejscu pracy⁸. Na pracowniku spoczywa ciężar dowodu istnienia tego związku przyczynowego (art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p.)⁹.

⁶ Szczegółową treść świadectwa pracy zawiera wydane na podstawie delegacji zawartej w art. 97 § 4 k.p. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania (Dz.U. Nr 60, poz. 282 ze zm.).

⁷ M. Barzycka-Banaszczyk, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2004, s. 217 oraz uchwała SN z dnia 13 lipca 1976 r., I PZP 22/76 (OSNCP 1977, nr 2, poz. 21).

⁸ L. Florek, T. Zieliński, *Prawo pracy*, Warszawa 2009, s. 145.

⁹ Por. wyrok SN z dnia 3 marca 1971 r., II PR 9/71 (OSNCP 1971, nr 12, poz. 211) oraz wyrok SN z dnia 24 marca 1975 r., I PR 28/75 (OSNCP 1976, nr 1, poz. 14).

Wyrok zasądający odszkodowanie w związku z wydaniem niewłaściwego świadectwa pracy stanowi postawę do zmiany tego świadectwa (por. art. 99 § 4 k.p.). Jeżeli z orzeczenia sądu pracy wynika, że rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy nastąpiło z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu w tym trybie umów o pracę, pracodawca jest obowiązany zamieścić w świadectwie pracy informację, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę (por. art. 97 § 3 k.p.). Ponadto pracodawca może dokonać na wniosek pracownika we własnym zakresie sprostowania świadectwa pracy w trybie przewidzianym w art. 97 § 2¹ k.p.¹⁰ Przy czym zgodnie z wyrokiem SN z dnia 13 października 2004 r., II PK 36/2004¹¹, żądanie wydania lub sprostowania świadectwa pracy nie jest przesłanką dochodzenia przez pracownika naprawienia szkody z tytułu niewydania w terminie lub wydania niewłaściwego świadectwa pracy (art. 99 k.p.). W razie uwzględnienia przez sąd pracy powództwa pracownika o sprostowanie świadectwa pracy, pracodawca jest obowiązany wydać pracownikowi niezwłocznie nowe świadectwo pracy, nie później jednak niż w ciągu 3 dni od dnia uprawomocnienia się orzeczenia sądu w tej sprawie¹².

Na gruncie przepisów kodeksu pracy odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy z tytułu nienależytego wykonania obowiązku wydania

¹⁰ Jest to tryb zakładowy z kontrolą sądu pracy. Wyczerpanie procedury związanej z wystąpieniem przez pracownika z wnioskiem o sprostowanie świadectwa pracy umożliwia mu skierowanie na drogę sądową. W związku z treścią przepisu art. 464 § 1 ustawy z dnia 17 listopada 1974 r. – Kodeks postępowania cywilnego (Dz.U. Nr 43, poz. 296 ze zm.), przewidującego, że odrzucenie pozwu nie może nastąpić z powodu niedopuszczalności drogi sądowej, gdy do rozpoznania sprawy właściwy jest inny organ (zasada szczególnej dbałości o interesy pracownika), można przyjąć, że wniesienie przez pracownika pozwu bez uprzedniego wyczerpania trybu zakładowego skutkować będzie wydaniem przez sąd pracy postanowienia o przekazaniu sprawy właściwemu organowi, w tym przypadku będzie to pracodawca. W takiej sytuacji można bowiem zasadnie przyjąć istnienie przejściowej niedopuszczalności drogi sądowej (podobnie jak ma to miejsce w przypadku regulacji zawartej w art. 112 § 2 k.p., dotyczącej sprzeciwu od nałożonej na pracownika kary porządkowej). Jest to tzw. pierwotna niedopuszczalność drogi sądowej, tzn. taka, w której sprawa nie leży w kompetencji sądu powszechnego od samego początku (Szerzej na temat niedopuszczalności drogi sądowej E. M a r s z a ł k o w s k a - K r z e ś, [w:] *Postępowanie cywilne*, red. E. Marszałkowska-Krześ, Warszawa 2008, s. 28).

¹¹ OSNP 2005, nr 8, poz. 106.

¹² Por. § 5 ust. 2 rozporządzenia powołanego w przypisie 6.

świadczenia pracy doznaje dwóch ograniczeń. Po pierwsze – pracodawca ponosi odpowiedzialność odszkodowawczą tylko za szkodę polegającą na pozostawieniu pracownika bez pracy z powodu braku właściwego świadectwa pracy; po drugie – okres, za jaki ustawodawca przyznał pracownikowi odszkodowanie, został ograniczony do maksymalnie 6 tygodni. Niemniej jednak, w powołanym wyżej wyroku z dnia 13 października 2004 r., SN wskazał, że pracownik może na podstawie art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p. dochodzić od pracodawcy naprawienia szkody wyrządzonej niewydaniem w terminie lub wydaniem niewłaściwego świadectwa pracy (art. 99 § 1 i 2 k.p.) innej niż utrata zarobków w związku z pozostawieniem bez pracy. Szkada spowodowana wydaniem niewłaściwego świadectwa pracy nie musi bowiem wynikać wyłącznie z braku możliwości znalezienia przez pracownika pracy. Może polegać także np. na odmowie przyznania mu świadczeń z zabezpieczenia społecznego¹³. Zgodnie jednak z uchwałą SN z dnia 13 lipca 1976 r., I PZP 22/76¹⁴ pracownikowi przysługuje roszczenie o naprawienie szkody wyrządzonej przez pracodawcę wskutek wydania niewłaściwego świadectwa pracy (art. 99 § 1 k.p.), niezależnie od przyznanego mu odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 56 i 58 k.p.). Jednakże odszkodowanie za okres pozostawiania bez pracy wskutek wydania niewłaściwego świadectwa pracy może być przyznane tylko w zakresie szkody niewyrównanej przyznanym odszkodowaniem z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Obowiązkiem pracodawcy-notariusza, zgodnie z normą art. 94³ § 1 k.p., jest przeciwdziałanie mobbingowi, co oznacza, że na pracodawcę nałożono powinność uczynienia środowiska pracy wolnym od tego rodzaju zachowań. Podstawy prawne obowiązku przeciwdziałania mobbingowi można odnaleźć również w art. 11¹ k.p., który nakłada na pracodawcę obowiązek szanowania godności i innych dóbr osobistych pracownika. Z kolei przepis art. 15 k.p. wprowadza obowiązek zapewnienia pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, a dyspozycja art. 94

¹³ Odmiennie J. Skoczyński, [w:] M. Gersdorf, K. Rączka, J. Skoczyński, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2008, s. 477 oraz M. Barzycka-Banaszczyk, *Kodeks pracy...*, s. 216.

¹⁴ OSNCP 1977, nr 2, poz. 21.

pkt 10 k.p. zobowiązuje pracodawcę do wpływania na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego.

Według legalnej definicji zawartej w przepisie art. 94³ § 2 k.p. chodzi o prawną ochronę pracownika przed groźbą doznania od pracodawcy-notariusza – jako osoby fizycznej – bądź ze strony przełożonych lub innych pracowników kancelarii – specyficznie agresywnych działań lub zachowań, polegających na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu, wywołujących u niego zaniżoną ocenę zawodowej przydatności, powodujących lub mających na celu poniżenie go lub ośmieszenie oraz izolowanie lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Zgodnie z przytoczoną definicją, aby określone działania lub zachowania mobbera mogły być zakwalifikowane jako mobbing, muszą powodować u pracownika zaniżoną ocenę przydatności zawodowej. Jednakże do uznania określonego zachowania za mobbing przepis art. 94³ § 2 k.p. nie wymaga ani stwierdzenia po stronie prześladowcy działania ukierunkowanego na osiągnięcie celu (zamiaru), ani wystąpienia skutku. Wystarczy, że pracownik był obiektem oddziaływania, które według obiektywnej miary może być ocenione za wywołujące jeden ze skutków określonych w art. 94³ § 2 k.p.¹⁵

W zakresie definicji zawartej w art. 94³ § 2 k.p. mogą się również mieścić działania skierowane przeciwko osobom dokonującym w imieniu pracodawcy czynności z zakresu prawa pracy, jeżeli pozostają one w stosunku pracy. Przepis art. 94³ § 2 k.p. nie obejmuje natomiast swoim zakresem zachowań dotyczących lub skierowanych przeciwko osobom świadczącym pracę na innej podstawie niż stosunek pracy (np. przeciwko osobom dokonującym w imieniu pracodawcy czynności z zakresu prawa pracy w ramach cywilnego kontraktu menedżerskiego) oraz przeciwko pracodawcy będącemu osobą fizyczną¹⁶. Oznacza to, że regulacja ta nie obejmuje swym zakresem zachowań skierowanych przeciwko notariuszowi będącemu pracodawcą – osobą fizyczną, w rozumieniu art. 2 k.p. Osobami dopuszczającymi się mobbingu wobec pracownika mogą być jego przełożeni lub inni pracownicy, a według niektórych poglądów¹⁷

¹⁵ Wyrok SN z dnia 7 maja 2009 r., III PK 2/09 (M.P. Pr. 2009, nr 8, s. 394).

¹⁶ Zob. U. Jackowiak, M. Piankowski, J. Stelina, W. Uziak, A. Wypych-Zywicka, M. Zieleniecki, *Kodeks pracy z komentarzem*, Gdynia 2004, s. 461.

¹⁷ Zob. K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Kodeks Pracy. Komentarz. Ustawy towarzyszące z orzecnictwem. Europejskie prawo pracy z orzecnictwem*, t. I, Warszawa 2009, s. 319.

mobberami mogą być także osoby trzecie, np. klienci. Dlatego określone w § 2 art. 93³ działania i zachowania wypełniające znamiona mobbingu odnoszą się zarówno do pracodawcy, jak i innych osób. Jednakże prawne konsekwencje mobbingu ponosi wyłącznie pracodawca-notariusz (§ 3 i 4 art. 94³ k.p.) i to zarówno wtedy, gdy sam dopuścił się zabronionych działań i zachowań względem pracownika, jak i wówczas, gdy tolerował tego typu działania i zachowania pracowników względem siebie bądź ich w ogóle nie dostrzegali¹⁸. Pracodawca odpowiada zatem zarówno za czynne znęcanie się nad pracownikami, jak i za niewywiązanie się z obowiązku przeciwdziałania występowaniu zachowań mobbingowych innych osób. Jednakże odpowiedzialność ta w myśl art. 94³ § 3 k.p. powstaje jedynie w sytuacji, gdy pracownik wskutek mobbingu doznał rozstroju zdrowia.

Przepis art. 94³ § 3 k.p. przyznaje pracownikom, którzy wskutek mobbingu doznali rozstroju zdrowia, prawo do zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę od pracodawcy. Regulacja ta nie obejmuje natomiast odpowiedzialności pracodawcy za szkody majątkowe, które pracownik poniósł wskutek rozstroju zdrowia spowodowanego mobbingiem (np. kosztów leczenia, utraty zdolności zarobkowania). Kompensacja tej części łącznej szkody, wywołanej tym samym rozstrojem zdrowia, będzie więc, z zastrzeżeniem wyjątku, gdy rozstrojowi zdrowia towarzyszy ustanie stosunku pracy, podlegać dochodzeniu na podstawie przepisów kodeksu cywilnego¹⁹ (art. 444 k.c. w zw. z art. 300 k.p.).

Odpowiedzialność pracodawcy pojawia się w sytuacji niewykonania lub nienależytego wykonania przez niego obowiązku, tzn. bezprawności jego postępowania przybierającej postać opisaną w przepisie art. 94³ § 3 i 4 k.p., gdzie szkoda może mieć charakter majątkowy lub niemajątkowy (krzywda)²⁰. W przypadku mobbingu nie każde bezprawne działanie

¹⁸ Wyrok SN z dnia 7 maja 2009 r., III PK 2/0, (M.P. Pr 2009, nr 8, s. 394).

¹⁹ Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 29 marca 2007 r., II PK 228/06 (M.P. Pr. 2007, nr 7, s. 364), uznał, że instytucja mobbingu jest kwalifikowanym deliktem prawa pracy, a sankcje za jego stosowanie są zdarzeniami prawa pracy, które sądy pracy osądzają przede wszystkim na podstawie art. 94³ § 3 k.p., chociaż odbywa się to z uwzględnieniem dorobku judykatury cywilistycznej z zakresu orzekania o zadośćuczynieniu za doznaną krzywdę (art. 445 § 1 k.c. i art. 448 k.c.), jak i kompensaty szkody wywołanej rozstrojem zdrowia (art. 444 § 1 k.c.).

²⁰ Zob. T. Kuczyński, [w:] Z. Kubot, T. Kuczyński, Z. Masternak, H. Szurgacz, *Prawo pracy...*, s. 190.

pracodawcy wobec pracownika, nawet jeśli w subiektywnym odczuciu pracownika świadczy o niechęci zwierzchnika wobec niego, może przez sam fakt bezprawności być zakwalifikowane jako mobbing. Z definicji mobbingu wynika bowiem konieczność wykazania nie tylko bezprawności działania, ale także jego celu (poniżenie, ośmieszanie, izolowanie pracownika) i ewentualnych skutków działań pracodawcy (rozstrój zdrowia)²¹. Warunkiem nabycia prawa do zadośćuczynienia jest doznanie rozstroju zdrowia kwalifikowanego w kategoriach medycznych. Nie jest w tym przypadku wystarczające wykazanie wyłącznie następstw w sferze psychicznej, takich jak uczucie smutku, przygnębienia, żalu i innych negatywnych emocji²². Oznacza to, że warunkiem odpowiedzialności pracodawcy jest tu zaistnienie skutku niemajątkowego w postaci krzywdy wywołanej rozstrojem zdrowia pracownika²³.

Ciężar dowodu w zakresie faktów świadczących o mobbingu, a także w zakresie związku przyczynowego pomiędzy mobbingiem i powstaniem rozstroju zdrowia oraz co do rozmiarów doznanej krzywdy spoczywa na pracowniku. Pracodawca dla uwolnienia się od odpowiedzialności powinien udowodnić, że fakty te nie istnieją lub też nie stanowią one mobbingu, względnie, że wynikają z siły wyższej lub są spowodowane wyłącznie przez pracownika²⁴. Należy zatem przyjąć, że ustawowe przesłanki mobbingu określone w przepisie art. 94³ § 2 k.p., muszą być spełnione łącznie i powinny być wykazane przez pracownika (art. 6 k.c.). Na pracowniku też spoczywa ciężar udowodnienia, że wynikiem nękania był rozstrój zdrowia²⁵.

Pracownik, który wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę, ma prawo dochodzić od pracodawcy stosownego odszkodowania. Warunkiem powstania roszczenia o odszkodowanie jest rozwiązanie przez pracownika stosunku pracy uzasadnione mobbingiem. Mobbing musi być faktyczną przyczyną rozwiązania stosunku pracy, co podlega ocenie

²¹ Wyrok SN z dnia 5 października 2007 r., II PK 31/07 (OSNP 2008, nr 11-12, poz. 312).

²² Wyrok SA z dnia 29 listopada 2000 r., I Aca 882/00 (TPP 2002, nr 4, s. 107).

²³ Zob. T. Kuczyński, [w:] Z. Kubot, T. Kuczyński, Z. Masternak, H. Szurgacz, *Prawo pracy...*, s. 190.

²⁴ Zob. K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Kodeks Pracy...*, s. 319.

²⁵ Wyrok SN z dnia 5 grudnia 2006 r., II PK 112/06 (OSNP 2008, nr 1-2, poz. 12).

pracodawcy, a w razie sporu – sądu pracy²⁶. Ponadto, zgodnie z art. 94³ § 5 k.p., na pracowniku spoczywa obowiązek zawarcia w piśmie zawierającym oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy informacji, że przyczyną uzasadniającą rozwiązanie jest mobbing.

Odszkodowanie to ma charakter kompensacyjny, a jego celem jest naprawienie szkody, jaką pracownik poniósł wskutek mobbingu. Wysokość odszkodowania została odniesiona do wynagrodzenia, a podstawę wyliczenia stanowić będzie minimalne wynagrodzenie za pracę. Wysokość odszkodowania przysługującego na podstawie art. 94³ § 4 k.p. wyznaczona jest nie tylko poprzez uszczerbek powstały wskutek rozwiązania przez pracownika stosunku pracy (mierzony przede wszystkim wartością utraconego przez pracownika wynagrodzenia), lecz także poprzez inne szkody poniesione przez pracownika (np. koszty związane z rozstrojeniem zdrowia wywołanym przez mobbing)²⁷. Wysokość odszkodowania określa pracownik w żądaniu zapłaty skierowanym do pracodawcy. W razie sporu o wysokości odszkodowania rozstrzyga sąd pracy. W wypadku dochodzenia od pracodawcy odszkodowania w minimalnej wysokości, na pracowniku, który z powodu mobbingu rozwiązał stosunek pracy, nie ciąży obowiązek wykazania rozmiarów poniesionej szkody.

Ponieważ przyjmuje się²⁸, że mobbing jest ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków przez pracodawcę, dlatego też dochodzi do zbiegu podstaw odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy, jeżeli pracownik z powodu mobbingu rozwiązał umowę o pracę bez wypowiedzenia (art. 94³ § 4 k.p. i art. 55 § 1¹ k.p.). Przepis 94³ § 4 k.p. przewiduje odszkodowanie w pełnej wysokości, a przepis art. 55 § 1¹ k.p. przewiduje odszkodowanie w wysokości sztywno określonej. Należy zatem przyjąć, że w tym przypadku nie zachodzi kumulacja roszczeń. Ustalając na podstawie art. 94³ § 4 k.p. wysokość odszkodowania trzeba bowiem uwzględnić wynikającą z tego samego zdarzenia (rozwiązania umowy bez wypowiedzenia) korzyść pracownika w postaci odszkodowania przysługującego z mocy art. 55 § 1¹ k.p.

²⁶ U. Jackowiak, M. Piankowski, J. Stelina, W. Uziak, A. Wypych-Zywicka, M. Zieleniecki, *Kodeks pracy...*, s. 463.

²⁷ Tamże.

²⁸ Zob. K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Kodeks Pracy...*, s. 319.

Roszczenie o odszkodowanie z art. 94³ § 4 k.p., przedawnia się z upływem trzech lat od dnia jego wymagalności (art. 291 § 1 k.p.), czyli od dnia rozwiązania umowy o pracę.

Według przyjętego kryterium podziału, do drugiej grupy przepisów należeć będą regulacje kodeksu pracy stanowiące podstawę odpowiedzialności pracodawcy w związku z naruszeniem obowiązku równego traktowania w zatrudnieniu, wadliwym rozwiązaniem umowy o pracę oraz ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków wobec pracownika skutkujących rozwiązaniem umowy o pracę przez pracownika bez wypowiedzenia.

Jako pracodawca, notariusz ma także obowiązek przeciwdziałania dyskryminacji w zatrudnieniu. W szczególności ma przeciwdziałać, jako niedopuszczalnej, jakiegokolwiek dyskryminacji w zatrudnieniu, bezpośredniej lub pośredniej, ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy (art. 11³ k.p.). W wykonaniu obowiązku przeciwdziałania dyskryminacji, pracodawca-notariusz ma obowiązek udostępnić pracownikom kancelarii tekst przepisów dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu w formie pisemnej informacji rozpowszechnionej na terenie zakładu pracy lub zapewnić pracownikom dostęp do tych przepisów w inny sposób, przyjęty u danego pracodawcy (art. 94¹ k.p.).

Jedyną podstawą odpowiedzialności w zakresie obowiązku pracodawcy równego traktowania w zatrudnieniu jest bezprawne zachowanie podmiotu zatrudniającego. Warunkiem odpowiedzialności będzie zatem samo naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, choćby nawet nie prowadziło to do powstania szkody. Należy jednak zauważyć, że w wyniku takiego zachowania może powstać inny skutek, np. skutkiem naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu może być szkoda wywołana niekorzystnym ukształtowaniem sytuacji prawnej pracownika ze względu na płeć²⁹.

²⁹ T. Kuczyński, [w:] Z. Kubot, T. Kuczyński, Z. Masternak, H. Szurgacz, *Prawo Pracy...*, s. 190.

Zgodnie z przepisem art. 18^{3d} k.p., osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów. Ponieważ przepis ten nie określa wprost, kto jest zobowiązany do wypłacenia odszkodowania, należy przyjąć, że obowiązek taki ciąży na pracodawcy, również na pracodawcy-notariuszu. Naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu może dokonać każda osoba działająca w imieniu pracodawcy, a w przypadku molestowania lub molestowania seksualnego mogą to być również inni pracownicy kancelarii. W takiej sytuacji pracodawca-notariusz odpowiada za ich działanie, także, jeżeli wiedząc o tym, nie przeciwdziałał temu³⁰.

Zgodnie z wyrokiem SN z dnia 7 stycznia 2009 r., III PK 43/08³¹ odszkodowanie z art. 18^{3d} k.p. obejmuje wyrównanie uszczerbku w dobrach majątkowych i niemajątkowych pracownika. O istnieniu tego drugiego elementu można wnosić z kilku okoliczności. Po pierwsze, przepis ten przyznaje prawo do odszkodowania w wysokości minimalnego wynagrodzenia niezależnie od powstania jakiegokolwiek szkody. Po drugie, z przepisu tego nie wynika, aby w razie szkody majątkowej przysługiwało pracownikowi odrębne świadczenie odszkodowawcze (zadośćuczynienie) za doznaną krzywdę³². Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 22 lutego 2007 r., I PK 242/06³³, przyjął zaś, że zasadniczą funkcją tego odszkodowania jest naprawienie szkody majątkowej, oraz stwierdził, że pracownik może dochodzić odszkodowania w wysokości różnicy między wynagrodzeniem, jakie powinien otrzymać bez naruszenia zasady równego wynagrodzenia a wynagrodzeniem rzeczywiście otrzymanym.

W orzecznictwie występuje także odmienny pogląd. Zgodnie z wyrokiem SN z dnia 3 kwietnia 2008 r., II PK 286/07³⁴, odszkodowanie przewidziane w art. 18^{3d} k.p. ma charakter szczególny. W przywołanym orzeczeniu uznano, że powołany przepis nie wiąże odszkodowania z po-

³⁰ Zob. R. Celeda, E. Chmielek-Łubińska, L. Florek, G. Goździewicz, A. Hintz, A. Kijowski, L. Pisarczyk, J. Skoczyński, B. Wagner, T. Zieliński, *Kodeks Pracy. Komentarz*, Warszawa 2009, s. 143.

³¹ Niepubl.

³² Zob. K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Kodeks pracy...*, s. 94.

³³ OSNP 2008, nr 7-8, poz. 98.

³⁴ OSNP 2009, nr 15-16, poz. 202.

niesieniem szkody majątkowej. Ze względu na charakter zabronionych kodeksem pracy działań dyskryminujących, odszkodowanie, o którym mowa w art. 18^{3d} k.p., w pierwszym rzędzie ma kompensować szkodę na osobie i w tym zakresie nosi ono charakter swoistego zadośćuczynienia za doznaną krzywdę. Przepis nie określa zasad ustalania odszkodowania poza wprowadzeniem jego minimalnej wysokości „nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów”. Jego celem, w ocenie Sądu Najwyższego, nie jest zatem wyrównanie szkody poniesionej przez pracownika w następstwie naruszenia równego traktowania w zatrudnieniu. W oparciu o wymieniony przepis nie można również dochodzić wyrównania szkody poniesionej przez pracownika przez nierówne traktowanie. Ponadto w przytoczonym orzeczeniu przyjęto, że art. 18^{3d} k.p. nie stanowi podstawy roszczeń odszkodowawczych. Przepis ten określa jedynie dolną granicę odszkodowania za działania dyskryminujące, a sformułowanie „odszkodowanie w wysokości nie niższej niż” bez określenia górnej granicy zakłada różnicowanie wysokości odszkodowań w zależności od okoliczności konkretnego przypadku. Stanowisko to należy jednak uznać za odosobnione.

Prawo do odszkodowania jest niezależne od innych roszczeń pracownika wynikających z dyskryminującego go zachowania pracodawcy. Na przykład, w sytuacji wypowiedzenia umowy o pracę naruszającego zakaz dyskryminacji, pracownik ma roszczenia z art. 45 § 1 oraz z art. 18^{3d} k.p. Jeżeli wynika stąd prawo do dwóch odszkodowań, na poczet wyższego należy zaliczyć niższe, traktując je jako korzyść odniesioną z tego samego zdarzenia, które wyrządziło szkodę.

Należy również podkreślić, że dyspozycja art. 18^{3b} § 1 k.p. zmienia rozkład ciężaru dowodu przewidziany w art. 6 k.c. (w zw. z art. 300 k.p.), zgodnie z którym ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne. Przepis art. 18^{3b} § 1 k.p. zwalnia pracownika z konieczności udowodnienia jego dyskryminacji. Według Sądu Najwyższego, pracownik dochodzący odszkodowania z tytułu naruszenia zasady równego traktowania musi najpierw wykazać, że był w zatrudnieniu dyskryminowany, a dopiero następnie pracodawcę obciąża dowód, że przy różnicowaniu pracowników kierował się obiektywnymi przesłankami³⁵.

³⁵ Postanowienie SN z dnia 24 maja 2005 r., II PK 33/05 (niepubl.).

Jedynym warunkiem odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy w związku z rozwiązaniem umowy o pracę jest bezprawność jego zachowania (art. 45, art. 47¹, art. 50 § 1 i § 3, art. 56, art. 58, art. 59, art. 60 k.p.). Zgodnie ze wskazanymi regulacjami wadliwość postępowania podmiotu zatrudniającego polegać może na wypowiedzeniu umowy o pracę z naruszeniem przepisów wskazujących warunki prawidłowości tej czynności prawnej (dotyczących formy, trybu, czy też przepisów dotyczących ochrony szczególnej niektórych pracowników, a w przypadku umów na czas nieokreślony również w przypadku braku uzasadnienia³⁶). Podobnie, w razie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, z bezprawnością będziemy mieć do czynienia w wypadku naruszenia przez pracodawcę przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie (poza warunkami dotyczącymi przyczyny, formy, trybu, także dodatkowo – wtedy, gdy do rozwiązania dojdzie po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy – por. art. 52 § 2 k.p.). Roszczenie odszkodowawcze powstające w związku z wadliwym rozwiązaniem umowy o pracę ma w zasadzie charakter alternatywny (tzw. *facultas alternativa*) w stosunku do roszczeń, których celem jest restytucja stosunku pracy³⁷. Obowiązek wypłaty odszkodowania przez pracodawcę może zostać również nałożony przez sąd pracy rozstrzygający odwołanie pracownika, jeżeli w jego ocenie w danej sprawie uwzględnienie żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy będzie niemożliwe lub niecelowe (por. art. 45 § 2 k.p. oraz art. 56 § 2 k.p.)³⁸.

Wysokość odszkodowania należnego pracownikowi odniesiona została do wynagrodzenia za pracę i uzależniona od rodzaju łączącej strony stosunku pracy umowy³⁹. W nauce prawa pracy przyjmowano, że niedopuszczalna jest modyfikacja odpowiedzialności pracodawcy w związku z wadliwym rozwiązaniem stosunku pracy na podstawie przepisów

³⁶ Por. też art. 42 § 1 k.p.

³⁷ Jedynie w przypadku rozwiązania za wypowiedzeniem umów terminowych ustawodawca ogranicza roszczenia pracownika wyłącznie do odszkodowania. Ograniczenie to nie dotyczy jednak pracowników podlegających ochronie szczególnej (por. art. 50 k.p.).

³⁸ Por. jednak art. 45 § 4 k.p.

³⁹ Por. art. 47¹ k.p., art. 50 k.p., art. 58 k.p. oraz art. 60 k.p.

prawa cywilnego, zarówno poprzez zgłaszanie innych roszczeń niż określone w kodeksie pracy, jak i poprzez ich uzupełnianie o roszczenia cywilne⁴⁰. Zgodnie jednak z wyrokiem Trybunału Konstytucyjnego z dnia 27 listopada 2007 r., SK 18/05⁴¹, art. 58 k.p. w zw. z art. 300 k.p., rozumiany w ten sposób, że wyłącza dochodzenie innych niż określone w art. 58 k.p. roszczeń odszkodowawczych, związanych z bezprawnym rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia, jest niezgodny z art. 64 ust. 1 w związku z art. 2 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej. W związku z treścią tego orzeczenia pojawiły się stanowiska, zgodnie z którymi judykatura zmuszona będzie do innej niż dotychczasowa, wskazanej przez Trybunał interpretacji wszystkich tych przepisów, które zakładają ryczałtowe odszkodowania dla pracowników. Podstawę orzeczenia o odszkodowaniu stanowić będzie ocena stopnia winy pracodawcy, który naruszył przepisy o rozwiązywaniu stosunku pracy⁴². Na marginesie rozważań należy wskazać, że zgodnie z mającą moc zasady prawnej uchwałą siedmiu sędziów SN z dnia 17 grudnia 2009 r., III PZP 2/2009⁴³, interpretacyjne (zakresowe) orzeczenia Trybunału Konstytucyjnego (do jakich należy niewątpliwie wskazany wyrok), które nie powodują utraty mocy obowiązującej przepisu, a jedynie stwierdzają w sentencji niezgodność z Konstytucją określonej wykładni aktu normatywnego, nie mogą stanowić podstawy do wznowienia postępowania, przewidzianej w art. 401¹ k.p.c.

Bezprawność zachowania polegająca na dopuszczeniu się przez pracodawcę ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika, skutkująca rozwiązaniem stosunku pracy bez wypowiedzenia przez zatrudnionego, stanowi przesłankę warunkującą odpowiedzialność odszkodowawczą pracodawcy. Ustawodawca, formułując wskazaną przyczynę niezwłocznego rozwiązania stosunku pracy, posłużył się klauzulą generalną. W konsekwencji rolą orzecznictwa i doktryny było skon-

⁴⁰ Por. D. Klucz, *Odpowiedzialność pracodawcy za szkody wyrządzone pracownikom. Część 1 – Zasady przyjęte w Kodeksie pracy*, Monitor Prawa Pracy 2005, nr 3, z. 64 i cytowane tam orzecznictwo.

⁴¹ Dz.U. z 2007 r. Nr 225, poz. 1672.

⁴² Por. np. M. Gersdorf, [w:] M. Gersdorf, K. Rączka, J. Skoczyński, *Prawo pracy...*, s. 321. Por. jednak uzasadnienie uchwały SN z dnia 9 czerwca 2009 r., II PZP 6/2009 (OSNP 2009, nr 21-22, poz. 275).

⁴³ LexPolonica nr 2110969.

kretyzowanie, co należy do kategorii ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków. W judykaturze jako jedną z przyczyn wskazuje się niewywiązywanie się pracodawcy z obowiązku wypłaty wynagrodzenia, przy czym zachowanie pracodawcy, w ocenie Sądu Najwyższego, charakteryzować się powinno winą umyślną lub rażącym niedbalstwem⁴⁴. Jak wskazuje się w literaturze przedmiotu, prawo pracownika do niezwłocznego rozwiązania umowy powstaje tylko wówczas, gdy naruszenie, jakiego dopuszcza się pracodawca, dotyczy jego obowiązków względem pracownika. Naruszenie przez notariusza obowiązków względem państwa, np. organów wymiaru sprawiedliwości czy organów skarbowych, jeżeli nie stanowi jednocześnie naruszenia obowiązków względem pracownika, nie daje pracownikowi prawa do natychmiastowego rozwiązania umowy⁴⁵. Do katalogu podstawowych obowiązków pracodawcy wobec pracownika zalicza się więc przede wszystkim te obowiązki, które znajdują odzwierciedlenie w podstawowych zasadach prawa pracy⁴⁶.

W związku z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia na skutek dopuszczenia się przez podmiot zatrudniający ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, a jeżeli umowa

⁴⁴ Por. wyrok SN z dnia 4 kwietnia 2000 r., I PKN 516/99 (OSNAPiUS 2001, nr 16 poz. 516), wyrok SN z dnia 5 lipca 2005 r., I PK 276/2004 (LexPolonica nr 4034560) wyrok SN z dnia 7 grudnia 2006 r., I PK 123/2006 (LexPolonica nr 1786764) wyrok SN z dnia 8 sierpnia 2006 r., I PK 54/2006 (OSNP 2007, nr 15-16, poz. 219). Por. jednak wyrok SN z dnia 6 marca 2008 r., II PK 185/2007 (OSNP 2009, nr 13-14, poz. 170) oraz wyrok SN z 27 marca 2000 r., I PKN 557/99 (OSNAPiUS 2001, nr 16, poz. 511).

⁴⁵ Por. M. Gersdorf, [w:] M. Gersdorf, K. Rączka, J. Skoczyński, *Kodeks pracy...*, s. 309-310.

⁴⁶ Tamże. Autorka ta do podstawowych obowiązków pracodawcy względem pracownika zalicza m. in.: szanowanie godności i innych dóbr osobistych pracownika (art. 111 k.p.), równe traktowanie pracowników oraz niedyskryminowanie ich (art. 112 i art. 113 k.p.), wynagradzanie pracowników zgodnie z ustalonymi zasadami (art. 13 k.p.), przestrzeganie przepisów chroniących prawo pracownika do wypoczynku (dziennego, tygodniowego, rocznego – art. 14 k.p.), przestrzeganie prawa do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy (art. 15 k.p.), ułatwianie pracownikom podnoszenia kwalifikacji (art. 17 k.p.). Ponadto za podstawowe obowiązki pracodawcy uznaje się również te z nich, które stanowią o istocie stosunku pracy, a zatem: obowiązek zapewnienia realnego zatrudnienia, obowiązek przejścia na siebie ryzyka związanego z prowadzeniem przedsięwzięcia gospodarczego, obowiązek zgłoszenia pracownika do ubezpieczenia społecznego.

o pracę została zawarta na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy – w wysokości wynagrodzenia za okres 2 tygodni (art. 55 § 1¹ k.p.). Na tle brzmienia tej regulacji pojawiły się rozbieżne stanowiska, co do momentu, w którym pracodawca zobowiązany jest do wypłaty tego odszkodowania. W orzecznictwie w zasadzie jednolicie przyjmuje się, że prawo pracownika do odszkodowania uzależnione jest od rzeczywistego naruszenia przez pracodawcę w sposób ciężki podstawowych obowiązków. Okoliczność, że ustawodawca niejako „jednym tchem” ustanawia odszkodowanie dla pracownika, nie może być uzależniona wyłącznie od subiektywnej oceny pracownika, ponieważ mogłoby to prowadzić do nadużywania instytucji natychmiastowego rozwiązania umowy o pracę pozornie „z winy pracodawcy”. Z uwagi bowiem na ograniczone możliwości odwoławcze pracodawcy⁴⁷ automatyzm prawa do odszkodowania, bez możliwości kwestionowania wskazanych przez pracownika przyczyn, musiałby być uznany za nadużycie prawa w rozumieniu art. 8 k.p.⁴⁸ Jeżeli więc w przekonaniu pracodawcy brak jest przesłanek z art. 55 § 1¹ k.p., to może on odmówić wypłacenia odszkodowania (jest zobowiązany tylko do tego, co mu prawo nakazuje)⁴⁹. W opozycji do prezentowanego stanowiska w literaturze przedmiotu słusznie stwierdzono, że przepis art. 55 § 1¹ k.p. nie czyni dystynkcji między rozwiązaniem stosunku pracy przez pracownika, a prawem do odszkodowania. Zatem zgodnie z wykładnią językową należy uznać, że wskazane odszkodowanie staje się wymagalne już z momentem rozwiązania umowy o pracę, albowiem ustanie stosunku pracy w tym przypadku następuje

⁴⁷ W razie nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. pracodawcy przysługuje roszczenie o odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia pracownika za okres wypowiedzenia, a w przypadku rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy – w wysokości wynagrodzenia za okres 2 tygodni. Należy przy tym zaznaczyć, że w chwili orzekania obowiązywał przepis art. 61² k.p. w brzmieniu sprzed zmiany, dokonanej ustawą z dnia 26 lipca 2002 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 135, poz. 1146 ze zm.), zgodnie z którym dochodzenie odszkodowania przez pracodawcę obwarowane wymagało dodatkowo wykazania wystąpienia po jego stronie szkody.

⁴⁸ Por. uzasadnienie wyroku SN z dnia 4 marca 1999 r., I PKN 614/98 (OSP 1999, nr 11, poz. 208).

⁴⁹ Por. uzasadnienie uchwały SN z dnia 4 marca 1999 r., III ZP 3/99 (OSNAPiUS 1999, nr 17, poz. 542).

natychmiast po skutecznym złożeniu oświadczenia woli przez pracownika⁵⁰. Sąd Najwyższy w powołanych wyżej orzeczeniach przyjął także, że w sprawie wniesionej przez pracownika o zasądzenie odszkodowania na podstawie art. 55 § 1¹ k.p., pracodawca może zarzucić brak przyczyny wskazanej w tym przepisie, mimo że sam nie wniósł powództwa o odszkodowanie przewidziane w art. 61¹ k.p.

Trzecia spośród kategorii wymienionych na wstępie, na jakie podzielono unormowania kodeksu pracy, statująca szczególną odpowiedzialność pracodawcy, charakteryzuje się ustanowieniem przez ustawodawcę obowiązku zapłaty przez pracodawcę świadczeń określanych mianem odszkodowania, wyłącznie w sytuacji wystąpienia określonego zdarzenia lub zdarzeń, w oderwaniu od przesłanek bezprawności zachowania się podmiotu zatrudniającego i wystąpienia szkody, których zaistnienie nie jest wymagane.

Pierwszym przykładem w tym zakresie jest regulacja zawarta w przepisie art. 36¹ k.p., dotycząca skrócenia przysługującego pracownikowi okresu wypowiedzenia i związanego z tym obowiązkiem wypłaty odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za pozostałą część tego okresu. Skrócenie takie jest dopuszczalne tylko w odniesieniu do umów na czas nieokreślony, i to jedynie w takim wypadku, kiedy pracownikowi przysługuje trzymiesięczny okres wypowiedzenia⁵¹, który może zostać obniżony maksymalnie do jednego miesiąca. Przy czym należy mieć na względzie, że wypowiedzenie musi nastąpić z określonych przyczyn, takich jak upadłość lub likwidacja pracodawcy oraz z innych przyczyn nie dotyczących pracowników (np. reorganizacja z powodu pogorszenia się sytuacji finansowej pracodawcy). Należy przyjąć, że dyspozycja przepisu art. 36¹ § 1 k.p. dotyczy wyłącznie jednostronnego skrócenia przez pracodawcę trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia i nie obejmuje wypadków, gdy skrócenie okresu wypowiedzenia następuje w drodze porozumienia stron, nawet wtedy gdy inicjatywa zawarcia takiego porozumienia wychodzi od pracodawcy⁵². W nauce prawa pracy przyjęto, że przysługujące pracownikowi w tym przypadku odszkodowanie zwią-

⁵⁰ M. Gersdorf, *Glosa do wyroku SN z dnia 4 marca 1999 r.*, I PKN 614/98 (OSP 1999, nr 11, s. 584).

⁵¹ Okres zatrudnienia u danego pracodawcy wynosi co najmniej 3 lata.

⁵² Wyrok SN z 19 grudnia 1990 r., I PR 391/90 (OSNCP 1992, nr 11, poz. 206).

zane jest więc z ustawowym uchyleniem reguł charakteryzujących rozwiązanie umowy o pracę, a wobec braku przesłanki bezprawności po stronie pracodawcy, należy w nim raczej widzieć świadczenie rekompensujące niezawinione przez pracodawcę skrócenie okresu wypowiedzenia⁵³.

Kolejnym przykładem jest regulacja zawarta w art. 101² k.p., która związana jest z zawarciem z pracownikiem umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, mającej na celu powstrzymanie podmiotu zatrudnianego od działalności konkurencyjnej po rozwiązaniu umowy o pracę⁵⁴. W odróżnieniu od umowy o tym charakterze zawartej w czasie trwania stosunku pracy, klauzula konkurencyjna może obejmować tylko pracowników mających dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę⁵⁵. Umowa ta wymaga pod rygorem nieważności formy pisemnej. Powinna zawierać określenie zakresu (przedmiotu) zakazu, okres obowiązywania zakazu konkurencji oraz wysokość odszkodowania należnego pracownikowi od pracodawcy. W odniesieniu do odszkodowania ustawodawca zastrzegł jedynie, że nie może być niższe od 25% wynagrodzenia otrzymanego przez pracownika przed ustaniem stosunku pracy przez okres odpowiadający okresowi obowiązywania zakazu konkurencji i może być wypłacane w miesięcznych ratach (por. art. 101² § 3 k.p.). Przy czym w orzecznictwie przyjęto, że w razie nieuzgodnienia przez strony odszkodowania za powstrzymanie się od prowadzenia działalności konkurencyjnej, pracownikowi, zgodnie z art. 56 k.c. w zw. z art. 300 k.p. przysługuje odszkodowanie w minimalnej wysokości określonej w art. 101² § 3 k.p.⁵⁶

⁵³ Tak T. Kuczyński, [w:] Z. Kubot, T. Kuczyński, Z. Masternak, H. Szurgacz, *Prawo pracy...*, s. 191.

⁵⁴ Szerzej na temat pojęcia działalności konkurencyjnej oraz zakresu przedmiotowego zakazu K. Walczak, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. M. Muszalski, Warszawa 2007, s. 408-409 oraz s. 412-417 i cytowana tam literatura i orzecznictwo.

⁵⁵ Por. uzasadnienie wyroku SN z dnia 16 maja 2001 r., I PKN 402/2000 (OSNP 2003, nr 5, poz. 122) oraz wyrok SN z dnia 16 maja 2001 r., I PKN 402/2000 (OSNP 2003, nr 5, poz. 122) i wyrok SN z dnia 18 kwietnia 2007 r., I PK 361/2006 (OSNP 2008, nr 9-10, poz. 130).

⁵⁶ Tak SN w uchwale z dnia 3 grudnia 2003 r., III PZP 16/2003 (OSNP 2004, nr 7, poz. 116). Por. też wyrok SN z dnia 17 grudnia 2001 r., I PKN 742/2000 (OSNP 2003, nr 24, poz. 588) z glosą M. Lewandowicz-Machnikowskiej.

Warunkiem nabycia prawa do odszkodowania jest więc w takim przypadku jedynie powstrzymanie się pracownika od działalności konkurencyjnej wskazanej w umowie. W nauce prawa pracy odszkodowanie to określane jest mianem świadczenia o charakterze zbliżonym do wynagrodzenia, noszącym w sobie elementy zarówno gwarancyjne, jak i rekompensacyjne⁵⁷.

Poza wymienionymi w tej kategorii przypadkami należy wskazać na przepis art. 63² § 2 k.p., dotyczący następców prawnych pracodawcy, na których spoczywa obowiązek wypłaty pracownikowi odszkodowania w związku z wygaśnięciem umowy o pracę z powodu śmierci podmiotu zatrudniającego, będącego osobą fizyczną. Uregulowanie to jest o tyle istotne, że w przypadku śmierci notariusza nie znajduje zastosowania instytucja przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę w trybie art. 23¹ k.p., a więc nie jest możliwe przejście działającej kancelarii zmarłego rejenta i kontynuowanie jej prowadzenia przez inny podmiot⁵⁸. Jedynym warunkiem nabycia prawa do odszkodowania jest zatem wygaśnięcie stosunku pracy. Świadczenie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, a jeżeli dotyczy umowy o pracę na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy – w wysokości wynagrodzenia za okres 2 tygodni. Podobnie jak w sytuacji określonej art. 36¹ § 1 k.p. stanowi ono rekompensatę za utratę okresu wypowiedzenia⁵⁹.

⁵⁷ Por. T. Kuczyński, [w:] Z. Kubot, T. Kuczyński, Z. Masternak, H. Szurgacz, *Prawo pracy...*, s. 191; K. Walczak, [w:] *Kodeks pracy...*, red. M. Muszański, s. 307.

⁵⁸ Szerzej na ten temat J. Borowicz, *Notariusz jako pracodawca...*, s. 62-61.

⁵⁹ Tak T. Kuczyński, [w:] Z. Kubot, T. Kuczyński, Z. Masternak, H. Szurgacz, *Prawo pracy...*, s. 191 oraz W. Sanetra, [w:] J. Iwulski, W. Sanetra, *Komentarz do Kodeksu pracy*, Warszawa 2003, s. 270.