

Odpowiedzialność pracodawcy za naruszenie obowiązków wobec pracownika

I Pojęcie i charakter odpowiedzialności pracodawcy

W odróżnieniu od odpowiedzialności pracowniczej, przepisy Kodeksu pracy nie zawierają jednostki systematycznej poświęconej odpowiedzialności pracodawcy. Regulacje dotyczące odpowiedzialność pracodawcy znajdują się w różnych przepisach Kodeksu pracy, o których będzie mowa w dalszej części opracowania, innych ustawach z zakresu prawa pracy a ponadto należy brać pod uwagę przepisy Kodeksu cywilnego, które mają odpowiednie zastosowanie do odpowiedzialności pracodawcy, na mocy art. 300 k.p.

Swoiste niedocnienie problematyki odpowiedzialności pracodawcy w przepisach Kodeksu pracy ma przyczyny historyczne. Kodeks pracy uchwalono bowiem w dobie PRL, kiedy akcentowano szczególnie problematykę odpowiedzialności pracowniczej, co wynikało z realiów społeczno-ustrojowych tego okresu. W istniejącej wówczas sytuacji na rynku pracy, cechującej się sztuczną nadpodażą siły roboczej, istniał w szczególności problem wyegzekwowania dyscypliny pracy. Analogiczne problemy nie występowały w przypadku pracodawcy, którym była zresztą co do zasady jednostka gospodarki uspołecznionej.

W doktrynie prawa pracy rozróżniono pomiędzy szerokim i wąskim ujęciem odpowiedzialności pracodawcy.

Szerokie ujęcie odpowiedzialności pracodawcy obejmuje: 1) nakładanie na pracodawcę, 2) zarówno przez podmioty lub organy usytuowane poza strukturą danego podmiotu, jak i w jego łonie, 3) dolegliwości o charakterze majątkowym i niemajątkowym, 4) których ustalenie opiera się na stwierdzeniu winy, wąsko ujętej bezprawności lub tylko na ogólnie sformułowanym prawnym zarzucie naganności zachowania się, 5) wiąże się z zachowaniem zasługującym na zakwalifikowanie jako działanie w charakterze podmiotu prawa pracy, 6) pozostaje w związku z obciążeniem podmiotów odpowiedzialnych sankcjami głównie w przepisach prawa pracy, ale nie tylko w nich (zob. W. Sanetra, *Kilka uwag o odpowiedzialności pracodawcy*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 2007, nr 11, s. 10).

Bardziej rozpowszechnione jest jednak węższe ujęcie odpowiedzialności pracodawcy, które obejmuje przewidziane w przepisach prawa pracy negatywne konsekwencje o

charakterze prawnym, które mogą być stosowane wobec pracodawcy z tytułu zdarzeń podlegających ujemnej kwalifikacji normatywnej, przypisywalnych prawnie pracodawcy.

Odpowiedzialność pracodawcy można rozpatrywać w sferze indywidualnego i zbiorowego prawa pracy oraz prawa administracji pracy. Niniejsze rozważania koncentrują się na odpowiedzialności pracodawcy jako strony indywidualnego stosunku pracy.

Pod względem charakteru prawnego, odpowiedzialność pracodawcy można podzielić na:

1) odpowiedzialność typu prywatnoprawnego,

2) odpowiedzialność typu penalnego.

Odpowiedzialność typu prywatnoprawnego ma zwykle postać odpowiedzialności kompensacyjnej (odszkodowawczej), zmierzającej do wyrównania uszczerbku poniesionego przez pracownika wskutek działań pracodawcy, z którymi przepisy prawa wiążą sankcje w postaci obowiązku naprawienia szkody.

Odpowiedzialność pracodawcy typu penalnego realizuje się poprzez sankcje karne oraz sankcje wykroczeniowe przewidziane w przepisach prawa pracy.

Przesłanką podmiotową odpowiedzialności typu penalnego jest wina pracodawcy, natomiast odpowiedzialność typu prywatnoprawnego może być oparta na zasadzie winy lub ryzyka.

Szczególnym rysem prawa pracy pozostaje to, że realizacja kontraktowych obowiązków pracodawcy jest sankcjonowana przez odpowiedzialność za wykroczenia przeciwko prawom pracownika, a nawet przez odpowiedzialność karną. I tak np. potencjalnymi konsekwencjami wadliwego wypowiedzenia lub rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę mogą być: 1) przywrócenie pracownika do pracy lub zasądzenie na jego rzecz odszkodowania (art. 45 § 1 k.p., art. 56 § 1 k.p.), 2) poniesienie odpowiedzialności za wykroczenie przeciwko prawom pracownika, jeżeli wypowiedzenie lub rozwiązanie stosunku pracy naruszało w sposób rażący przepisy prawa pracy (art. 281 pkt 3 k.p.).

Prawo pracy nie może być w sposób jednoznaczny zaliczone do prawa publicznego, lub prawa prywatnego, jako że występują w nim konstrukcje jednego, jak i drugiego typu. Z uwagi na zobowiązaniowy charakter stosunku pracy, trafne jest jednak stanowisko, że sfera publicznoprawnej odpowiedzialności pracodawcy za naruszenie obowiązków mających źródło w stosunku pracy pozostaje dopełnieniem odpowiedzialności typu prywatnoprawnego, a nie pierwszorzędną płaszczyzną odpowiedzialności ponoszonej przez pracodawcę.

II. Odpowiedzialność typu prywatnoprawnego

1. Uwagi ogólne

Jak wyżej podkreślono, odpowiedzialność typu prywatnoprawnego realizuje się przede wszystkim w sferze odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy.

Poszczególne przepisy Kodeksu pracy, operujące kategorią odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy, mogą być oparte na konstrukcjach odbiegających od modelu odpowiedzialności odszkodowawczej znanej z prawa cywilnego.

W licznych przypadkach, unormowanych w przepisach Kodeksu pracy, poniesienie przez pracownika szkody majątkowej lub niemajątkowej (krzywdy) nie stanowi koniecznej przesłanki odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy. Przesłanką prawa pracownika do odszkodowania pozostaje wówczas naruszenie przez pracodawcę określonego obowiązku wobec pracownika. Ponadto wysokość odszkodowania należnego pracownikowi odrywa się niekiedy od wysokości szkody, przybierając postać ryczału odszkodowawczego, którego wysokość uzależniona jest od obiektywnej przesłanki, niemającej bezpośredniego związku z wysokością szkody pracownika (np. wysokość odszkodowania należnego pracownikowi z tytułu bezprawnego rozwiązania bez wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę uzależniona jest od długości przysługującego mu okresu wypowiedzenia umowy o pracę - art. 58 k.p.). Rozwiązanie operujące metodą ryczału odszkodowawczego stanowi próbę zrównoważenia interesów pracownika i pracodawcy.

Generalnie można stwierdzić, że odpowiedzialność pracodawcy limitowana co do jej wysokości (odpowiedzialność ograniczona, odszkodowanie zryczałtowane) wiąże się w Kodeksie pracy z sytuacjami naruszenia interesów pracownika o przewadze elementu majątkowego (np. odpowiedzialność z tytułu wadliwego wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy), natomiast odpowiedzialność Nielimitowana - z naruszeniem interesów pracownika, które dotyczą w szerszym zakresie dóbr niemajątkowych pracownika (np. odpowiedzialność z tytułu mobbingu lub naruszenia zasady równego traktowania pracownika).

Ze zbliżonych względów poszczególne regulacje Kodeksu pracy, operujące kategorią odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy, ograniczają spoczywający na pracowniku **ciężar dowodu** przesłanek odpowiedzialności, co stanowi rozwiązanie dogodne dla pracownika, będącego stroną stosunku pracy słabszą pod względem organizacyjno-prawnym.

Nazwa świadczenia przypadającego pracownikowi nie zawsze jest odpowiednia do realizowanego przez niego funkcji. Tytułem przykładu można wskazać, że odszkodowanie należne byłemu pracownikowi z tytułu powstrzymywania się od zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy (art. 101² § 2 k.p.) stanowi raczej świadczenie wzajemne (wynagrodzenie) pracodawcy wynikające z umowy o zakazie konkurencji, niż przejaw odpowiedzialności odszkodowawczej podmiotu zatrudniającego.

Z punktu widzenia **podstaw prawnych** odpowiedzialności pracodawcy wyróżniamy:

1) **odpowiedzialność opartą na przepisach Kodeksu pracy**; w Kodeksie tym brak jest ogólnej regulacji zasad odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy (na wzór odpowiedzialności materialnej pracownika), w związku z czym określenie reżimu odpowiedzialności pracodawcy różni się w zależności od rodzaju naruszonego obowiązku wobec pracownika,

2) **odpowiedzialność opartą na przepisach Kodeksu cywilnego**, które mogą mieć odpowiednie (poprzez art. 300 k.p.) lub - rzadziej - bezpośrednie zastosowanie do stosunków pracy. Te formy odpowiedzialności nazywane są **uzupełniającą odpowiedzialnością pracodawcy** na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego. Odpowiednie stosowanie przepisów Kodeksu cywilnego jest konieczne, ponieważ przepisy prawa pracy poprzestają w wielu przypadkach na ustanowieniu obowiązków pracownika, bez określenia konsekwencji ich naruszenia. W innych sytuacjach odpowiedzialność uzupełniająca pracodawcy zmierza do wyrównania pracownikowi tego zakresu szkody, która nie został zrekompensowany na gruncie limitowanej odpowiedzialności pracodawcy, opartej na przepisach Kodeksu pracy.

2.Odpowiedzialność oparta na przepisach Kodeksu pracy

2.1. Odpowiedzialność związana z rozwiązaniem lub wygaśnięciem umowy o pracę

Stosownie do art. 47¹ k.p. i art. 58 k.p. pracownikowi przysługuje **odszkodowanie z tytułu nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę lub niezgodnego z prawem rozwiązania bez wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę**. Przesłanką tej odpowiedzialności jest bezprawność postępowania pracodawcy przyjmującego postać wadliwego wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę. Należy pamiętać o tym, że roszczenia pracownika, któremu wypowiedziano lub z którym rozwiązano umowę zawartą na czas nieokreślony, mają charakter alternatywny, co wpływa również na zróżnicowanie form odpowiedzialności pracodawcy. Pracownik może domagać się bowiem

również przywrócenia go do pracy lub uznania wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne. W przypadku przywrócenia pracownika do pracy, pracodawca jest obowiązany do zapłaty wynagrodzenia za limitowany co do zasady czas pozostawania bez pracy (art. 47 k.p., art. 57 k.p.), co można uznać za quasi-odszkodowanie należne pracownikowi z tytułu pozostawania bez pracy u danego pracodawcy pomiędzy wadliwym rozwiązaniem umowy o pracę a przywróceniem do pracy.

Odszkodowanie należne pracownikowi jest zryczałtowane lub przybliżone do ryczału odszkodowawczego. Odszkodowanie z tytułu wadliwego wypowiedzenia przysługuje bowiem w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia (art. 47¹ k.p.). Jedynie zatem w tych granicach sąd może zróżnicować wysokość odszkodowania, biorąc pod uwagę m.in. wagę naruszenia obowiązku pracodawcy i poniesienie szkody przez pracownika. Natomiast w razie niezgodnego z prawem rozwiązania bez wypowiedzenia umowy o pracę odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, a w przypadku rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony - w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia (art. 58 k.p.).

W wyroku z 27 listopada 2007 r., SK 18/05, Trybunał Konstytucyjny przyjął, że pracownik może dochodzić, na zasadach określonych w Kodeksie cywilnym, innych niż określone w art. 58 k.p. roszczeń odszkodowawczych, związanych z rozwiązaniem przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia.

W razie wygaśnięcia umowy o pracę, do odpowiedzialności pracodawcy stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu pracy o roszczeniach pracownika z tytułu rozwiązania bez wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę (art. 67 k.p.).

W razie rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu dopuszczenia się przez pracodawcę ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika, pracownikowi przysługuje odszkodowanie (art. 55 § 1¹ k.p.) w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. W przypadku rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia. Przesłanką roszczenia odszkodowawczego jest naruszenie obowiązków wobec pracownika w stopniu ciężkim, co oznacza naruszenie zawinione przez pracodawcę umyślnie lub przez rażące niedbalstwo. Wysokość odszkodowania ma charakter

zryczałtowany i jest obliczana analogicznie, jak w przypadku wadliwego rozwiązania przez pracodawcę bez wypowiedzenia umowy o pracę (art. 58 k.p.).

W trybie określonym w art. 36¹ k.p. pracodawca może skrócić okres trzymiesięcznego wypowiedzenia umowy o pracę, najwyżej jednak do 1 miesiąca. Pracownikowi przysługuje wówczas odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za pozostałą część okresu wypowiedzenia. W tym przypadku prawo do odszkodowania nie jest połączone z nagannym postępowaniem pracodawcy, a jedynie rekompensuje pracownikowi brak wynagrodzenia umowy o pracę w związku ze skróceniem okresu wypowiedzenia.

Podobną funkcję pełni odszkodowanie określone w art. 201 § 2 k.p., rekompensujące brak okresu wypowiedzenia, wynikający z konieczności niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem młodocianym. Przepis ten stosuje się, jeżeli lekarz orzeknie, że dana praca zagraża zdrowiu młodocianego, a pracodawca nie ma możliwości zmiany rodzaju pracy.

2.2. Odpowiedzialność związana z naruszeniem obowiązku wydania świadectwa pracy

Stosownie do art. 99 k.p., pracodawca ponosi odpowiedzialność odszkodowawczą z tytułu naruszenia obowiązku wydania świadectwa pracy.

Przesłankami tej odpowiedzialności są:

- 1) bezprawność zachowania się pracodawcy, tj. niewydanie pracownikowi w terminie lub wydanie niewłaściwego świadectwa pracy,
- 2) szkoda majątkowa związana z pozostawaniem przez pracownika bez pracy,
- 3) związek przyczynowy między bezprawnością i szkodą.

Ciężar wykazania powyższych przesłanek spoczywa na pracowniku.

Do przesłanek odpowiedzialności nie należy natomiast wina pracodawcy.

Odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy z powodu naruszenia obowiązku wydania świadectwa pracy, nie dłuższy jednak niż 6 tygodni.

2.3. Odpowiedzialność z tytułu naruszenia zasady równego traktowania pracownika i mobbingu

Pracodawca ponosi odpowiedzialność odszkodowawczą za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu (art. 18^{3d} k.p.).

Przesłanką konieczną przypisania pracodawcy powyższej odpowiedzialności jest wyłącznie bezprawność zachowania się, tj. naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

Ciężar dowodu odpowiedzialności, spoczywający na pracowniku, jest ograniczony. Pracownik powinien wskazać fakty uprawdopodobniające zarzut nierównego traktowania w zatrudnieniu, a wówczas na pracodawcę przechodzi ciężar dowodu, że kierował się obiektywnymi powodami (wyrok Sądu Najwyższego z 9.6.2006 r., III PK 30/06), co zwalnia pracodawcę z odpowiedzialności.

Pracownik ma prawo do odszkodowania w wysokości **nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę**, ustalone na podstawie odrębnych przepisów. Wysokość odszkodowania nie jest zatem ogólnie limitowana. Odszkodowanie to obejmuje wyrównanie uszczerbku w dobrach majątkowych i niemajątkowych pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z 7.1.2009 r., III PK 43/08). Oznacza to, że wysokość szkody majątkowej oraz zakres szkody niemajątkowej mają wpływ na wysokość odszkodowania. Stosownie do przepisów europejskiego prawa pracy, odszkodowanie to powinno być skuteczne, proporcjonalne i odstraszające.

Pracodawca ponosi **odpowiedzialność z tytułu niewywiązania się z obowiązku przeciwdziałania mobbingowi (art. 94³ k.p.)**.

Pracownik może domagać się w powyższym przypadku:

- 1) **zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę** (art. 94³ § 3 k.p.),
- 2) **odszkodowania** (art. 94³ § 4 k.p.).

W obu wymienionych sytuacjach przesłankę ponoszenia przez pracodawcę odpowiedzialności stanowi zaistnienie stanu faktycznego, w ramach którego ziściły się wszystkie znamiona mobbingu (art. 94³ § 1 k.p.), niezależnie od tego, czy jego osobą mobbującą był pracodawca lub jego reprezentant bądź inny pracownik.

Ciężar dowodu powyższej przesłanki odpowiedzialności spoczywa na pracowniku. Natomiast na pracodawcy spoczywa ciężar wykazania braku winy w tym, że nie podjął on skutecznych działań przeciwdziałających mobbingowi.

Ad 1) Pracownik dochodzący zadośćuczynienia za wyrządzoną krzywdę jest obowiązany wykazać, że nastąpił u niego rozstrój zdrowia spowodowany mobbingiem, a zatem istnieje związek przyczynowy między mobbingiem i rozstrojem zdrowia.

Zadośćuczynienie polega na określeniu przez sąd sumy pieniężnej stosownej do doznanej przez pracownika **krzywdy (szkody niemajątkowej)**. Kwota ta jest ustalana przez sąd w granicach swobodnego, ale nie dowolnego uznania.

Ad 2) Pracownik może dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, jeżeli: a) doznał mobbingu lub b) wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę. Szkoda i jej wysokość nie należą do przesłanek warunkujących odpowiedzialność odszkodowawczą pracodawcy, ale wpływają na wysokość odszkodowania.

2.4. Odpowiedzialność za rzeczy utracone lub uszkodzone przez pracownika w związku z wypadkiem przy pracy

Przesłankami odpowiedzialności pracodawcy (art. 237¹ § 2 k.p.) są: 1) zaistnienie wypadku przy pracy, 2) poniesienie przez pracownika szkody na mieniu, wyłączając jednak utratę lub uszkodzenie pojazdów samochodowych lub środków pieniężnych, które nie podlega rekompensacie w omawianym trybie, 3) związek przyczynowy między wypadkiem i poniesieniem szkody. Przesłanki te powinny być wykazane przez pracownika.

Odpowiedzialność powyższa opiera się o zasadę **wzmoczonego ryzyka**. Oznacza to, że odszkodowanie nie przysługuje pracownikowi jedynie wówczas, gdy wyłączną przyczyną wypadku było naruszenie przepisów dotyczących ochrony życia i zdrowia, spowodowane przez niego umyślnie lub wskutek rażącego niedbalstwa, bądź stan nietrzeźwości lub pozostawanie pod wpływem środków odurzających lub substancji psychotropowych, które przyczyniło się w znacznym stopniu do spowodowania wypadku.

Odszkodowanie przysługuje w wysokości szkody majątkowej obejmującej utratę lub uszkodzenie przedmiotów osobistego użytku oraz przedmiotów niezbędnych do wykonywania pracy, w związku z wypadkiem przy pracy.

3.Odpowiedzialność oparta na przepisach Kodeksu cywilnego

3.1. Uwagi wstępne

Odpowiedzialność pracodawcy oparta na przepisach Kodeksu cywilnego przybiera postać odpowiedzialności kontraktowej lub odpowiedzialności deliktowej.

Odpowiedzialność kontraktowa jest odpowiedzialnością za niewykonanie lub nienależyte wykonanie obowiązku umownego (art. 471 k.c.). W celu przypisania pracodawcy odpowiedzialności kontraktowej konieczne jest wykazanie: a) niewykonania lub nienależytego wykonania wobec pracownika obowiązku wynikającego ze stosunku pracy, b)

szkody i jej wysokości, c) związku przyczynowego pomiędzy przesłankami ad a i b. Na pracodawcy spoczywa zaś ciężar wykazania okoliczności, za które nie ponosi on odpowiedzialności, zwalniających pracodawcę od winy.

Odpowiedzialność deliktowa (art. 415 i nast. k.c.) jest ponoszona z tytułu naruszenia przez pracodawcę obowiązku powszechnego – czynu niedozwolonego. W celu przypisania pracodawcy odpowiedzialności kontraktowej konieczne jest wykazanie: a) naruszenia przez pracodawcę obowiązku powszechnego, b) szkody i jej wysokości, c) związku przyczynowego pomiędzy przesłankami ad a i b. W zależności od tego, czy odpowiedzialność pracodawcy opiera się na zasadzie winy (np. art. 415 k.c.), czy ryzyka (np. art. 435 k.c.), na pracowniku spoczywa lub nie spoczywa obowiązek wykazania winy pracodawcy.

W ramach odpowiedzialności opartej na przepisach Kodeksu cywilnego pracodawca odpowiada za pełny zakres szkody wyrządzonej pracownikowi.

Przepisy Kodeksu cywilnego są stosowane przy uwzględnieniu odesłania zawartego w art. 300 k.p., co oznacza, że przepisy te stosuje **w zakresie odpowiedzialności pracodawcy nieunormowanej w przepisach Kodeksu pracy**, przy założeniu odpowiedniego ich stosowania oraz niesprzeczności z zasadami prawa pracy.

W razie konkurencji między kontraktową i deliktową podstawą odpowiedzialności pracodawcy, pracownik może dokonać wyboru podstawy (art. 443 k.c. w zw. z art. 300 k.p.).

3.2. Odpowiedzialność pracodawcy z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych

Ustawa z 30.10.2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (tekst jedn. Dz.U. z 2019 r., poz.1205) przewiduje obowiązkowe ubezpieczenie społeczne z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (ubezpieczenie wypadkowe). Świadczenia należne pracownikowi i członkom jego rodziny, w razie śmierci pracownika, są wypłacane przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych. **Świadczenia te nie zawsze jednak rekompensują pracownikowi w pełnym zakresie uszczerbek majątkowy i szkodę niemajątkową wynikającą z wypadku przy pracy. W takim przypadku pracownik może dochodzić uzupełniającej odpowiedzialności pracodawcy na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego.**

Roszczenie pracownika może być wywodzone z zarówno z reżimu odpowiedzialności deliktowej pracodawcy, jak i reżimu odpowiedzialności kontraktowej; w tym drugim przypadku konieczne jest wykazanie, że wypadek przy pracy został spowodowany

naruszeniem obowiązku pracodawcy wynikającego ze stosunku pracy, w szczególności obowiązku ochrony zdrowia i życia pracowników przez zapewnienie bezpiecznej i higienicznej pracy (art. 207 § 2 k.p.).

W powyższym celu konieczne jest wykazanie odpowiednio przesłanek czynu niedozwolonego (art. 415 i nast. k.c.) lub odpowiedzialności kontraktowej pracodawcy (art. 471 k.c.).

Zastosowanie reżimu odpowiedzialności deliktowej może pozwolić na oparcie tej odpowiedzialności na zasadzie ryzyka, np. w razie ziszczenia się przesłanek czynu niedozwolonego, określonych w art. 435 k.c. Ponadto możliwe jest wówczas dochodzenie zadośćuczynienia pieniężnego za krzywdę doznaną wskutek wypadku przy pracy lub choroby zawodowej (art. 445 k.c.).

Pracownik może domagać się również od pracodawcy odpowiedniej renty w związku ze szkodą doznaną wskutek wypadku pracy lub choroby zawodowej lub zmniejszeniem się widoków powodzenia na przyszłość (art. 444 § 2 i 3 k.c.).

3.3. Inne przypadki odpowiedzialności pracodawcy na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego

Istotne znaczenie dla uzupełniającej odpowiedzialności pracodawcy miał wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 27.11.2007 r., SK 18/05. W wyroku tym Trybunał orzekł, że art. 58 w związku z art. 300 k.p., rozumiany w ten sposób, że wyłącza dochodzenie innych, niż określone w art. 58 kodeksu pracy, roszczeń odszkodowawczych, związanych z bezprawnym rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia, jest niezgodny z art. 64 ust. 1 w związku z art. 2 Konstytucji RP.

Przed wydaniem powyższego wyroku uznawano, że odpowiedzialność pracodawcy z tytułu wadliwego wypowiedzenia i rozwiązania umowy o pracę jest uregulowana wyczerpująco w Kodeksie pracy, co uniemożliwiało dochodzenie roszczeń uzupełniających na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego. **Po wydaniu tego wyroku otworzyła się droga do dochodzenia takich roszczeń, w zakresie szkód niezrekompensowanych poprzez odszkodowanie przyznane na podstawie art. 58 k.p.**

Sąd Najwyższy stwierdził, że podstawą prawną uzupełniającej odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy w razie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia są przepisy Kodeksu cywilnego o odpowiedzialności deliktowej (art. 415 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Odpowiedzialność taką uzasadnia (przy spełnieniu pozostałych przesłanek)

działanie pracodawcy polegające na zamierzonym (umyślnym) naruszeniu przepisów o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, a pracownik jest obowiązany wykazać wszystkie przesłanki odpowiedzialności pracodawcy wynikające z art. 415 k.c. (wyrok SN z 28.1.2009 r., I PK 135/08). Znaczna część przedstawicieli doktryny wskazuje jednak, że odpowiedzialność pracodawcy za bezprawne rozwiązanie umowy o pracę może opierać się również o reżim odpowiedzialności kontraktowej (art. 471 k.c. w zw. z art. 300 k.p.), zaś wyrok TK powinien otworzyć drogę do dochodzenia przez pracownika odpowiedzialności na analogicznych zasadach także w razie wadliwego wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę.

Inne przykłady uzupełniającej odpowiedzialności pracodawcy:

a) opartej na reżimie deliktowym:

- dochodzenie roszczeń związanych z ochroną dóbr osobistych pracownika (art. 445 k.c., art. 448 k.c., art. 24 k.c.),

- dochodzenie roszczeń odszkodowawczych związanych z wystąpieniem u pracownika tzw. choroby parazawodowej, tj. choroby mającej związek z pracą, ale niewymienionej w wykazie chorób zawodowych, o których jest mowa w ustawie o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych,

- naruszenie przez pracodawcę zasad współżycia społecznego (uczciwego działania, dobrych obyczajów, przyzwoitości, lojalności wobec pracownika) - art. 415 k.c. w związku z art. 300 k.p.; zob. wyrok SN z 11.6.2003 r., I PK 273/02,

b) opartej na reżimie kontraktowym (art. 471 k.c. w zw. z art. 300 k.p.):

- pracodawca odpowiada za szkodę wyrządzoną pracownikowi wskutek niezwrócenia dokumentów złożonych przez pracownika (innych niż świadectwo pracy),

- pracodawca odpowiada za szkodę wynikającą z niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązku pieczy nad rzeczami osobistymi należącymi do pracownika, niezbędnymi pracownikowi, który stawia się do pracy (zob. uchwała SN z 2.12.1975 r., I PZP 43/75),

- pracodawca odpowiada za szkodę z tytułu nieuzyskania przez pracownika lub uzyskania zaniżonego świadczenia z ubezpieczenia społecznego na skutek niedopełnienia przez pracodawcę czynności niezbędnych w celu uzyskania takiego świadczenia (np. niewydania zaświadczenia o zatrudnieniu w warunkach szczególnych u danego pracodawcy),

- pracodawca ponosi odpowiedzialność odszkodowawczą w razie naruszenia obowiązku ponownego zatrudnienia pracownika na podstawie art. 53 § 5 k.p. (wyrok SN z 23.4.2014 r., I PK 255/13),

- pracodawca ponosi odpowiedzialność odszkodowawczą za niewykonanie przedwstępnej umowy o pracę (art. 390 k.c. w zw. z art. 300 k.p.); w tym przypadku pracownik może również dochodzić zawarcia przyrzeczonej umowy o pracę (wyrok SN z 6.1.2009 r., I PK 117/08).

III. Odpowiedzialność typu penalnego

Pracodawca może ponosić odpowiedzialność: 1) karną, 2) wykroczeniową.

Ad 1)

Pracodawca ponosi odpowiedzialność karną na zasadach określonych przepisami Kodeksu karnego. Odpowiedzialność karna może być wynikiem naruszenia obowiązków pracodawcy wobec pracownika, stanowiącego przestępstwo w rozumieniu k.k. W szczególności w dziale XXVIII k.k. stypizowano przestępstwa przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową. Sprawcą tych przestępstw może być pracodawca będący osobą fizyczną, ale także osoba upoważniona do dokonywania czynności w imieniu pracodawcy (art. 3¹ k.p.) oraz inna osoba, w tym pracownik danego pracodawcy.

Ad 2) Odpowiedzialność za wykroczenia przeciwko prawom pracownika, o której jest mowa w art. 281-283 k.p., była zaprojektowana jako odpowiedzialność pracowników, a nie pracodawców. Po nowelizacji kodeksu pracy z 1996 r. pracodawca został jednak wyraźnie zaliczony do podmiotów odpowiedzialności wykroczeniowej (art. 281 k.p.). Pozwala to na przyjęcie, że odpowiedzialność tą ponoszą osoby fizyczne będące pracodawcami indywidualnymi, obok osób wykonujących czynności z zakresu prawa pracy za pracodawców-jednostki organizacyjne. Przykładami wykroczeń, które mogą być popełnione przez pracodawcę, są: zawarcie umowy cywilnoprawnej w warunkach, w których zgodnie z art. 22 § 1 powinna być zawarta umowa o pracę, stosowanie wobec pracowników innych kar niż przewidziane w przepisach prawa pracy o odpowiedzialności porządkowej pracowników, naruszanie przepisów o czasie pracy lub przepisów o uprawnieniach pracowników związanych z rodzicielstwem i zatrudnianiu młodocianych (art. 281 pkt 1, 4 i 5 k.p.).