

Wadliwe rozwiązanie umowy o pracę a wysokość odszkodowania

W przypadku, gdy wypowiedzenie umowy o pracę jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, a także w przypadku, gdy z pracownikiem rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, pracownikowi zgodnie z przepisami kodeksu pracy przysługuje w szczególności roszczenie o odszkodowanie, co do zasady w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Czy w związku z tym wysokość tego odszkodowania jest wyższa w przypadku, gdy strony umowy o pracę uzgodniły dłuższy niż ustawowy okres wypowiedzenia?

Taki problem prawny rozstrzygał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 2 sierpnia 2017 r. (II PK 153/16). Stan faktyczny sprawy przedstawiał się w uproszczeniu następująco. Powód był zatrudniony w pozwanej spółce na stanowisku wicedyrektora do spraw marketingu, pełniąc także funkcję wiceprezesa zarządu. Uzgodniony przez strony w aneksie do umowy o pracę okres wypowiedzenia umowy wynosił 24 miesiące. Pozwana spółka rozwiązała z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia, a powód wniósł z tego tytułu do Sądu Rejonowego roszczenie o odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za umowny okres wypowiedzenia, tj. za 24 miesiące. Sąd Rejonowy uznał, iż wskazane przez pracodawcę przyczyny rozwiązania stosunku pracy były nierzeczywiste, a powodowi należy się odszkodowanie z art. 58 kodeksu pracy za okres wypowiedzenia, który w przypadku powoda wynosił 24 miesiące - zgodnie z obowiązującą strony umową o pracę, korzystniejszą dla pracownika niż przewidują to normy Kodeksu pracy (art. 18 § 1 kodeksu pracy a contrario). W wyniku apelacji złożonej przez pozwaną spółkę Sąd Okręgowy uznał, że użyte w art. 58 kodeksu pracy pojęcie "za okres wypowiedzenia" oznacza ustawowy okres wypowiedzenia a nie okres umowny, wynikający z zawartej między stronami umowy o pracę, a tym samym powodowi nie należy się odszkodowanie za umowny okres wypowiedzenia wynoszący 24 miesiące, a jedynie za ustawowy okres wypowiedzenia związany ze stażem pracy, tj. za 3 miesiące. Zdaniem Sądu Okręgowego powód nie wykazał bowiem, aby poniósł szkodę w wysokości przewyższającej wysokość należnego ustawowego odszkodowania, pozostającą w adekwatnym związku przyczynowym z wadliwym rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 361 § 1 i 2 kodeksu cywilnego w związku art. 300 kodeksu pracy). Od wyroku Sądu Okręgowego obie strony złożyły skargi kasacyjne.

Sąd Najwyższy wskazał, iż w judykaturze i doktrynie podkreśla się, że odszkodowanie z tytułu wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia nie może być traktowane jako świadczenie odszkodowawcze sensu stricto. Tytułem do uzyskania odszkodowania nie jest bowiem wykazanie szkody przez pracownika, ale wykazanie wadliwego rozwiązania stosunku pracy lub rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy. Oznacza to z jednej strony, że ustawodawca a priori zakłada powstanie szkody w związku z tymi zdarzeniami, stąd też obowiązkiem pracodawcy jest jej zryczałtowana kompensacja, a z drugiej strony, że świadczenie odszkodowawcze przysługuje pracownikowi niezależnie od wykazania przez niego faktu poniesienia szkody i jej wysokości, w czym wyraża się funkcja represyjna tego świadczenia. Przy uwzględnieniu takiej istoty przedmiotowych odszkodowań nie budzi zastrzeżeń prezentowane w orzecznictwie Sądu Najwyższego stanowisko, że brak dodatkowych określeń umownych obliguje do obliczenia wysokości odszkodowania w oparciu o ustawowy okres wypowiedzenia wskazany w art. 36 § 1 kodeksu pracy, a nie w zależności od długości umownie ustalonego okresu wypowiedzenia.

Reasumując, odszkodowanie z tytułu wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przysługuje w wysokości wynagrodzenia za ustawowy okres wypowiedzenia, chyba że strony wyraźnie przewidziały przyznanie odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za umownie wydłużony okres wypowiedzenia.

radca prawny Miłosz Hady