

Rozwiązanie dyscyplinarne w okresie wypowiedzenia a wysokość odszkodowania

W przypadku, gdy pracodawca rozwiązał z pracownikiem umowę o pracę w okresie bieżącego wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia, pracownikowi zgodnie z artykułem 60 kodeksu pracy przysługuje wyłącznie odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za czas do upływu okresu wypowiedzenia. Jaka jest wysokość tego odszkodowania w sytuacji gdy strony uzgodniły umownie dłuższy niż ustawowy okres wypowiedzenia?

Na to pytanie odpowiedział Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 11 lipca 2017 r. (I PK 227/16). Stan faktyczny sprawy przedstawiał się w uproszczeniu następująco. Powód był zatrudniony w pozwanym banku na stanowisku dyrektorskim. Uzgodniony przez strony w aneksie do umowy o pracę okres wypowiedzenia umowy wynosił 12 miesięcy. Nowy zarząd banku najpierw wypowiedział powodowi umowę o pracę (z zachowaniem umownego okresu wypowiedzenia 12 miesięcy), a następnie w trakcie bieżącego wypowiedzenia rozwiązał umowę o pracę z powodem dyscyplinarnie. Powód wniósł w związku z dyscyplinarnym rozwiązaniem umowy o pracę pozew o odszkodowanie do sądu pracy. Sąd Rejonowy uznał, iż rozwiązanie dyscyplinarne było nieprawidłowe i zasądził z tego tytułu odszkodowanie na rzecz powoda, ale nie w wysokości za czas do upływu wydłużonego umownego okresu wypowiedzenia (czyli za okres od 15 lipca 2014 r. do 30 kwietnia 2015 r.), a jedynie za czas do upływu ustawowego okresu wypowiedzenia (czyli za okres od 15 lipca do 31 lipca 2014 r.). Sąd Okręgowy podzielił w całości to stanowisko. Sprawa na skutek skargi kasacyjnej powoda trafiła do Sądu Najwyższego.

Sąd Najwyższy, inaczej niż Sądy I i II instancji przyjął, iż wysokość odszkodowania należnego pracownikowi z tytułu wadliwego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia nie została w artykule 60 kodeksu pracy powiązana z wynagrodzeniem przysługującym za okres wypowiedzenia, tak jak w przypadku odszkodowania z tytułu nieuzasadnionego lub bezprawnego wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę (art. 47(1) w związku z art. 45 § 1, art. 58 § 4 kodeksu pracy) lub jej rozwiązania bez wypowiedzenia (art. 55 § 1(1), art. 58 kodeksu pracy), **ale została odniesiona do wynagrodzenia, jakie pracownik uzyskiwałby przez czas do upływu faktycznego bieżącego okresu wypowiedzenia, gdyby pracodawca nie doprowadził bezprawnie do wcześniejszego ustania stosunku pracy.** Nie jest to zatem sytuacja podobna do rozważanej w innych sprawach, w których Sąd Najwyższy wyraził poglądy, że okres wypowiedzenia jako miernik odszkodowania należnego pracownikowi z mocy art. 55 § 1(1) kodeksu pracy odnosi się do okresu podstawowego, o którym mowa w art. 36 § 1 kodeksu pracy, a nie do okresu wydłużonego z woli stron (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 2012 r., II PK 215/11) oraz że odszkodowanie z art. 47(1) kodeksu pracy przysługuje w wysokości wynagrodzenia za ustawowy okres wypowiedzenia, jeżeli strony umownie przedłużyły okres wypowiedzenia, nie przewidując jednak wyraźnie przyznania odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za wydłużony okres wypowiedzenia (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 kwietnia 2015 r., II PK 176/14). Sąd Najwyższy podniósł także argument, iż przyjęcie interpretacji przeciwnej doprowadziłoby do niedającego się pogodzić z treścią art. 60 kodeksu pracy wniosku, że w przypadku wydłużenia przez strony umowy o pracę okresu wypowiedzenia i bezprawnego rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę już po upływie maksymalnego ustawowego okresu wypowiedzenia, pracownik zostałby pozbawiony nie tylko roszczenia o przywrócenie do pracy, ale również zagwarantowanego tym przepisem prawa do odszkodowania.

Reasumując, **Sąd Najwyższy uznał w ww. wyroku, że odszkodowanie przewidziane w art. 60 kodeksu pracy przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas do upływu obowiązującego strony wydłużonego umownego okresu wypowiedzenia.**

radca prawny Miłosz Hady