

Dłuższy okres wypowiedzenia bez wpływu na odszkodowanie

ROSZCZENIA

Jeśli strony, wydłużając w umowie okres wypowiedzenia, nie przewidziały odszkodowania z art. 47¹ kodeksu pracy w wysokości nawiązującej do tego okresu, pracownik może się domagać tylko odszkodowania w maksymalnej wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia.

Takie stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z 22 kwietnia 2015 r. (II PK 176/14).

Stan faktyczny

Strony ustaliły sześciomiesięczny okres wypowiedzenia umowy o pracę, ze skutkiem na koniec kwartału. W umowie nie uzgodniły wysokości potencjalnego odszkodowania za wypowiedzenie tej umowy. W wyniku późniejszej reorganizacji zakładu pracownik otrzymał wypowiedzenie umowy. Wniósł odwołanie, domagając się odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia.

Rozstrzygnięcia sądów

Sąd I instancji orzekł, że wypowiedzenie zostało dokonane z naruszeniem prawa. Zasadził na rzecz powoda odszkodowanie w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, uznając, że brak jest podstaw prawnych do przyznania odszkodowania w wysokości równej okresowi wypowiedzenia pracownika. Apelację od wyroku wniosły obie strony. Sąd II instancji oddalił obie apelacje.

Sąd Najwyższy oddalił skargę kasacyjną pracownika w zakresie zarzutu zasądzenia trzymiesięcznego odszkodowania. Uznał, że skoro strony wydłużając okres wypowiedzenia nie przewidziały prawa pracownika do wyższego odszkodowania, przysługuje mu odszkodowanie w ustawowej wysokości. ©

• ZDANIEM EKSPERTA



Łukasz Chruściel

radca prawny, partner kierujący Biurem **Kancelarii Raczkowski Paruch** w Katowicach

Sąd Najwyższy w komentowanym wyroku zmodyfikował dotychczasowe zapatrywanie, iż w sytuacji, gdy układ zbiorowy wprowadza okres wypowiedzenia dłuższy niż wynikający z ustawy, nie normując jednak w sposób wyraźny wysokości odszkodowania za okres wypowiedzenia, to odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za wydłużony okres wypowiedzenia przewidziany układem zbiorowym pracy. Słusznie SN stwierdził, że teza ta nie znajduje zastosowania w każdym przypadku wydłużenia okresu wypowiedzenia. W okolicznościach rozpatrywanej poprzednio sprawy okres wypowiedzenia został wydłużony w układzie zbiorowym pracy w celu uprzywilejowania szczególnej kategorii osób, tj. posiadających ponad 20-letni staż. W niniejszej sprawie wydłużenie okresu wypowiedzenia nie było wynikiem szczególnie uprzywilejowanej sytuacji pracownika, a zatem nie było również podstaw do wiązania wysokości odszkodowania z tym okresem wypowiedzenia. Warto też wspomnieć, że w omawianej sprawie przedłużenie okresu wypowiedzenia miało miejsce w umowie o pracę, czyli akcie prawnym o charakterze indywidualnym, a nie w układzie zbiorowym pracy, czyli akcie o charakterze powszechnie obowiązującym u danego pracodawcy.

Komentowany wyrok potwierdza, że strony umowy o pracę mogą w sposób swobodny kształtować wysokość potencjalnego odszkodowania związanego z wypowiedzeniem tej umowy. Z drugiej strony SN podkreśla, że prymat ma wykładnia językowa i jeżeli strony nie postanowiły, że wydłużony okres wypowiedzenia to wyższe odszkodowanie, to tylko szczególnie istotne i doniosłe względy prawne, społeczne, ekonomiczne lub moralne pozwalają odstąpić od wykładni językowej. Jest to istotna wskazówka dla pracodawców, którzy decydują się na modyfikację ustawowych zasad wypowiedzania umów o pracę przez przyznanie w umowach o pracę lub regulacjach wewnętrznozakładowych dłuższych okresów wypowiedzenia, niż to wynika z ustawy. Wydłużając okres wypowiedzenia, warto zatem postanowić, czy oznacza to zwiększenie odszkodowania, czy też ewentualne odszkodowanie będzie należne w wysokości ustawowej. Może to pozwolić na uniknięcie co najmniej części sporów w przyszłości. ©