

Teza Firma nie musi wypłacać pracownikowi dodatkowego odszkodowania za wadliwie dokonane zwolnienie dyscyplinarne, jeśli nie udowodni on winy pracodawcy i wysokości straty

Szkoda musi być zawiniona

STAN FAKTYCZNY
Pracownik był zatrudniony w firmie na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony – do 20 czerwca 2003 r. Jednak 19 lutego 2003 r. pracodawca zwolnił go dyscyplinarnie. Jako uzasadnienie wskazał ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Powodowi wydano świadectwo pracy, w którym jako podstawę rozwiązania stosunku pracy podano art. 52 par. 1 pkt 1 k.p.

Od rozwiązania umowy pracownik odwołał się do sądu I instancji. Ten przywrócił go do pracy. Firma od tego wyroku odwołała się do sądu II instancji, który zmienił zaskarżony wyrok i nakazał firmie wypłacenie pracownikowi 32 tys. zł odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę.

W związku z taką oceną czynności pracodawcy zwolniony wniósł do sądu okręgowego pozew o zasądzenie 331 tys. zł z tytułu utraconych zarobków za czas trwania procesu oraz miliona złotych z tytułu zadośćuczynienia.

Uzasadniając powództwo, pracownik wskazał, że wszelkie działania pozwanego pracodawcy miały na celu podważenie jego dobrego imienia i wizerunku poprzez świadome wystawienie mu krzywdzącej opinii. To spowodowało, że przez dwuletni okres postępowania sądowego pozostawał bez pracy, wobec czego należy mu się odszkodowanie na podstawie przepisów kodeksu cywilnego o odpowiedzialności z tytułu czynów niedozwolonych (art. 415 k.c.).

W ocenie sądu I instancji odszkodowanie z tytułu wa-

dliwego wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę nie może być traktowane jako świadczenie odszkodowawcze sensu stricto. W efekcie oddalił żądania zwolnionego. Podobnie uczynił też sąd apelacyjny.

Zainteresowany wniósł więc skargę kasacyjną do Sądu Najwyższego (SN). Ten uznał, że pracownik, któremu sprzecznie z prawem rozwiązano umowę, może się domagać uzupełniającego odszkodowania na zasadach kodeksu cywilnego. W takiej sytuacji konieczne jest, aby działanie, które spowodowało szkodę, było nie tylko bezprawne, ale także zawinione. Ponadto konieczną przesłanką uwzględnienia powództwa o odszkodowanie zgłoszonego na podstawie przepisów kodeksu cywilnego jest również wyka-

zanie przez zwolnionego poniesienia szkody, jej wysokości oraz związku przyczynowego pomiędzy działaniem pozwanej a powstaniem szkody.

SN wskazał też, że wysokość odszkodowania z tytułu sprzecznego z prawem rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem i bez wypowiedzenia określają przepisy kodeksu pracy, które limitują maksymalną wysokość tego odszkodowania. Skoro jest to sprawa uregulowana wyczerpująco w prawie pracy, to nie ma podstaw do stosowania w tym zakresie przepisów kodeksu cywilnego dotyczących odpowiedzialności odszkodowawczej. W grę wchodzi jedynie uzupełniająca odpowiedzialność deliktowa.

SYGN. AKT II PK 28/10

ARTUR RADWAN


Pracownik musi udowodnić, że w efekcie zwolnienia poniósł szkodę

Magdalena Zwolińska | Kancelaria Prawna Raczkowski i Wspólnicy



W wyroku z 27 listopada 2007 r. (SK 18/05) Trybunał Konstytucyjny przyjął, że w razie niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę pracownik ma prawo do uzupełniającego odszkodowania na podstawie przepisów kodeksu cywilnego. W praktyce powstała wątpliwość, jakie zasady należy do takiego odszkodowania stosować, czy mają to być zasady odpowiedzialności kontraktowej (art. 471 k.c.), czy deliktowej (art. 415 k.c.). W komentowanym wyroku z 18 sierpnia 2010 r. (II PK

28/10) Sąd Najwyższy podkreślił, że należy stosować przesłanki odpowiedzialności deliktowej. W praktyce oznacza to, że pracownik, dochodząc takiego odszkodowania, musi udowodnić przede wszystkim wysokość poniesionej szkody, tj. wskazać okoliczności, z których wynika taka, a nie inna żądana kwota. Ponadto musi wykazać, że pracodawca rozwiązał umowę w sposób zawiniony, co oznacza, że np. wręczając dyscyplinarkę, wiedział, że nie ma do niej podstaw i zrobił to właśnie po to, żeby wywrządzić pracownikowi szkodę. Konieczne będzie też wykazanie związku przyczynowego między szkodą a zachowaniem pracodawcy.

KONTAKT  artur.radwan@infor.pl