

**Teza** Za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy, a następnie nieuzasadnione zwolnienie dyscyplinarne pracownik nie może się domagać podwójnego odszkodowania

## Odszkodowanie za utraconą pensję

**STAN FAKTYCZNY** Firma wypowiedziała umowę o pracę bez wskazania przyczyny. Następnie po miesiącu ten sam pracownik został zwolniony dyscyplinarnie. Jako powód rozwiązania umowy bez wypowiedzenia z winy pracownika wskazano działania naruszające zasady dbałości o dobre imię i interes pracodawcy przez obmawianie szefa.

Pracownik od wypowiedzenia odwołał się do sądu pracy. Ten uznał, że pracodawca nie podając pisemnie przyczyny wypowiedzenia, naruszył przepisy. Pracownik nie mógł się dowiedzieć, z jakiej przyczyny został zwolniony. W konsekwencji wypowiedzenie było niezgodne z prawem (naruszenie art. 30 par. 4 k.p.) Także dyscyplinarne zwolnienie, które nastąpiło później, było zdaniem sądu wadliwe. Sąd wskazał, że obmawianie szefa nie mogło być zakwa-

lifikowane jako ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Sąd przyznał pracownikowi odszkodowanie w wysokości odpowiadającej wynagrodzeniu za 3 miesiące. Pracownik domagał się jednak dodatkowo wynagrodzenia za dwa miesiące. Robił to na podstawie art. 60 k.p., który daje zwolnionemu dyscyplinarnie w okresie wypowiedzenia prawo do odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za czas do końca okresu wypowiedzenia, czyli w tej sprawie za 2 miesiące. Sąd nie podzielił jego argumentacji, stwierdzając, że ten przepis dotyczy tylko sytuacji, gdy pracodawca najpierw prawidłowo, zgodnie z prawem wypowiada umowę, a następnie rozwiązuje z pracownikiem stosunek pracy bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów

o rozwiązywaniu umów bez wypowiedzenia.

Pracodawca odwołał się od wyroku do sądu II instancji. Ten podzielił rozstrzygnięcie sądu I instancji.

Pracodawca wniósł skargę kasacyjną do Sądu Najwyższego. Ten wskazał, że istotną dla rozstrzygnięcia tej sprawy jest kwestia wzajemnej relacji przepisów art. 45 par. k.p. i art. 60 k.p. W myśl pierwszego w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy – stosownie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu, o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Odszkodowanie, o którym mo-

wa w powołanym przepisie, przysługuje w wysokości maksymalnie trzech pensji. Z kolei stosownie do art. 60 k.p., jeżeli pracodawca rozwiązał umowę o pracę w okresie wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie. Odszkodowanie to przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas do upływu okresu wypowiedzenia.

SN wskazał, że jedną z funkcji odszkodowania z art. 60 k.p. jest zrekompensowanie pracownikowi utraconego zarobku, który by uzyskał do końca okresu wypowiedzenia. Zasądzenie podwójnego odszkodowania powodowałoby podwójną rekompensatę tej samej szkody. SN oddalił skargę kasacyjną.

Sygn. akt II PK 361/07

ARTUR RADWAN

*Za bezprawne dwukrotne zwolnienie pracownika – jedno odszkodowanie*

**Katarzyna Sarek** | prawnik z **Bartłomiej Raczkowski**  
Kancelaria Prawa Pracy



Najważniejszą tezą orzeczenia jest ograniczenie roszczeń pracownika, który najpierw został zwolniony bezprawnie za wypowiedzeniem, a potem otrzymał bezprawne zwolnienie dyscyplinarne. SN po raz pierwszy w sposób jednoznaczny przesądził, że takiemu pracownikowi przysługuje tylko jedno odszkodowanie, i uznał, że jest to odszkodowanie z tytułu wypowiedzenia. Zasądzając pracownikowi podwójne odszkodowanie, kompensowano by zdaniem SN po-

dwójnie tę samą szkodę. Pogląd ten przesądza, że jedno z bezprawnych zwolnień w ogóle nie jest kompensowane. Można by bronić tezy odmiennej, że pracownikowi z tytułu każdego ze zwolnień powinno przysługiwać odrębne odszkodowanie, raz z tytułu bezprawnego wypowiedzenia, a drugi raz z tytułu wypowiedzenia. Pomijam tu sytuację, kiedy zastosowanie ma art. 60 k.p., tj. kiedy wypowiedzenie było zgodne z prawem, a wadliwe było jedynie zwolnienie dyscyplinarne, w tym wypadku ustawodawca wprost ogranicza roszczenia pracownika jedynie do wynagrodzenia do końca okresu wypowiedzenia.

KONTAKT ■ [artur.radwan@infor.pl](mailto:artur.radwan@infor.pl)