

Pat w odszkodowaniach.

Narzekają obie strony.

Orzeczenia sądowe w sprawach o niesłuszne zwolnienie nie satysfakcjonują zarówno firm, jak i pracowników. Główny powód – ograniczenia kodeksowe. **B5**

Pat w odszkodowaniach. Narzekają obie strony

Orzeczenia sądowe w sprawach o niesłuszne zwolnienie nie satysfakcjonują zarówno firm, jak i pracowników. Główny powód – ograniczenia kodeksowe

Karolina Topolska
karolina.topolska@infor.pl

Procesy z pracodawcami trwają czasem kilka lat. Tymczasem maksymalna rekompensata, jaką może otrzymać niesłusznie zwolniony pracownik, to równowartość jego trzech pensji. Limitowane są też odszkodowania za okres pozostawania bez pracy, gdy pracownik zostaje przywrócony przez sąd na swoje dawne stanowisko. Powtórnie zatrudniony może liczyć na rekompensatę w wysokości jedynie dwóch pensji. Związki zawodowe podkreślają, że uzyskiwanie wyższych odszkodowań przez pracowników utrudnia kodeks pracy. Pracodawcy uważają zaś, że potrzeba szerszej rewizji przepisów.

– Należy kompleksowo rozpatrzyć zasady rozwiązywania stosunków pracy, tak by uprościć prawo i ułatwić jego stosowanie, bo obecne wymogi proceduralne są szczególnie trudne do spełnienia dla małych firm – uważa Grażyna Spytek-Bandurska, ekspert Konfederacji Lewiatan.

Mniej, ale łatwiej

Prawnicy wskazują, że obecne limity odszkodowań, mimo że nie satysfakcjonują pracowników, mają jednak pewne plusy.

– Ograniczenie wysokości roszczeń ułatwia ich dochodzenie. Ciężar udowodnienia, że zwolnienie pracownika było słuszne, spoczywa bowiem na pracodawcy – twierdzi Karolina Schiffter, adwokat z **Kancelarii Raczkowski i Wspólnicy**.

Dodaje, że w przypadku zwolnienia dyscyplinarnego, jeśli pracownik poniósł szkodę, może dochodzić wyższych roszczeń na podstawie przepisów kodeksu cywilnego. Na dopuszczalność takiego roszczenia wskazał w jednym z wyroków Trybunał Konstytucyjny. Tego uprawnienia nie można jednak rozszerzać na przypadki innych trybów rozwiązania stosunku pracy.

Prawnicy podkreślają też, że pracodawca nie powinien być zobowiązany do zapłaty za cały

okres pozostawania pracownika bez pracy.

– Firma nie może ponosić odpowiedzialności za opieszałość sądów i opóźnienia w rozpoznawaniu spraw, tym bardziej, że o uwzględnieniu powództwa zasadniczo decydują względy formalne, tzn. czy pracodawca dochował procedury zwolnienia lub oparł je na uzasadnionych podstawach – twierdzi Agnieszka Śniegowska, radca prawny współpracujący z kancelarią Gach Hulist Mizińska Wawer – Adwokaci i Radcowie Prawni w Krakowie.

Niechiany kompromis

Chcąc pogodzić interes pracodawców i pracowników, resort pracy w 2008 r. wystąpił z propozycją likwidacji instytucji przywrócenia do pracy. W zamian chciał przyznać zwolnionemu pracownikowi prawo do wyższego odszkodowania (równowartość sześciu pensji). Pracodawcom nie udało się jednak wypracować porozumienia ze związkami. Pat trwa.

– Nie możemy zgodzić się na likwidację instytucji przywrócenia do pracy, tak długo dopóki brakuje realnego zabezpieczenia dla pracowników na wypadek bezrobocia – twierdzi Barbara Surdykowska, ekspert NSZZ „Solidarność”.

Dla pracodawców problematyczna jest zaś wysokość odszkodowań. Trudno wyważyć ją tak, by nie była krzywdząca dla najmniejszych przedsiębiorców. W opinii Grażyny Spytek-Bandurskiej, proponowana przez resort 6-krotność płacy to kwota, która dla małych firm może stanowić zbyt duże obciążenie.

Trudna dyskryminacja

Ograniczenia w dochodzeniu odszkodowań dotyczą też roszczeń za nierówne traktowanie w zatrudnieniu, mobbing i dyskryminację. Choć nie ma tu takich limitów, jak w przypadku roszczeń związanych z rozwiązaniem stosunku pracy, to jednak bariery w osią-

Odszkodowania przyznawane przez sąd pracy

• Za niesłuszne lub niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę:

- pracownik może się domagać odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, albo
- przywrócenia do pracy (jeśli był zatrudniony na podstawie umowy na czas nieokreślony) – za czas pozostawania bez zatrudnienia przysługuje mu wynagrodzenie w wysokości pensji za 1 lub 2 miesiące (w zależności od długości okresu wypowiedzenia)

• Za zwolnienie dyscyplinarne:

- zatrudniony może żądać odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, maksymalnie za 3 miesiące, albo
- przywrócenia do pracy (jeśli był zatrudniony na podstawie umowy na czas nieokreślony) – za czas pozostawania bez zatrudnienia przysługuje mu wynagrodzenie w wysokości pensji od 1 do 3 miesięcy

• Za nierówne traktowanie (dyskryminację):

- pracownik może żądać odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę

• Za mobbing:

- pracownik, który z tego powodu rozwiązał umowę o pracę, może żądać odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę
- jeśli mobbing wywołał rozstrój zdrowia, pracownik może się domagać także zadośćuczynienia pieniężnego za doznana krzywdę (bez limitu)

LR

ganiu wyższych rekompensat tworzy praktyka sądowa. Przepisy przewidują wyłącznie dolny ich limit, którym jest minimalne wynagrodzenie za pracę. Często jednak sądy uznają go za górną granicę.

Jak wskazują eksperci Polskiego Towarzystwa Prawa Antydyskryminacyjnego, w wielu sprawach, które do niego trafiają, sądy I instancji orzekają odszkodowania na poziomie najniższej płacy. W II instancji natomiast mają tendencję do ich podwyższania. Dlatego z reguły warto składać w takich sprawach apelacje.

W tym przypadku dodatkowej zapłaty od pracodawcy można dochodzić także na drodze cywilnej.

W jednym z orzeczeń Sąd Najwyższy wskazał, że akt dyskryminacji każdorazowo wiąże się z naruszeniem godności, a ta jest dobrem osobistym, które podlega ochronie na drodze cywilnoprawnej.

Sprawy takie należą jednak do rzadkości, bo roszczenia o naruszenie dóbr osobistych mogą być dochodzone również w postępowaniu przed sądem pracy.

Zdaniem Barbary Surdykowskiej problem z odszkodowaniami za dyskryminację czy mobbing wynika również ze skomplikowania przepisów kodeksu pracy.

– Pracownicy często mylą dyskryminację z mobbingiem. Podobnie jest z kwestią molestowania, które kojarzy się im wyłącznie ze sferą seksualności, choć jest też formą dyskryminacji. Zatrudnieni nie są w stanie udowodnić wyższych odszkodowań lub w ogóle ich nie dostają, bo wnoszą błędne powództwa – twierdzi ekspert NSZZ „Solidarność”.

PISALIŚMY O TYM

Pracują bez etatu, ale odpowiadają bez limitu – DGP nr 162/2013

• www.praca.gazetaprawna.pl