

# Trudna, lecz możliwa droga pracownika po odszkodowanie

Przywrócenie do pracy nie musi pozbawiać zatrudnionego rekompensaty cywilnej za szkodę spowodowaną zwolnieniem. Trzeba jednak udowodnić winę pracodawcy

Lukasz Guza  
lukasz.guza@infor.pl

Wielu pracowników nie wie, że w razie niezgodnego z prawem rozwiązania umowy bez wypowiedzenia można wystąpić nie tylko z roszczeniami wynikającymi z kodeksu pracy, lecz także powalczyć o odszkodowanie cywilne. Wprawdzie nie ułatwiają tego skomplikowane zasady dochodzenia takiej rekompensaty, jednak na podstawie jednego z ostatnich postanowień Trybunału Konstytucyjnego (z 23 września 2014 r., sygn. SK 26/12) można dokonać korzystnej dla zwalnianych interpretacji tych przepisów. Wynika z niego, że nawet dochodzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w związku z przywróceniem do niej (maksymalnie trzy pensje) nie musi pozbawiać dodatkowej, cywilnej rekompensaty. Nie można się wówczas ubiegać o nią w ramach odpowiedzialności kontraktowej (na podstawie art. 471 k.c.), lecz TK nie wykluczył, że jest to możliwe w reżimie odpowiedzialności deliktowej (na podstawie art. 415 k.c.).

## Jednolite zasady

Pracownik przywrócony do pracy może w niektórych przypadkach domagać się odszkodowania za cały czas pozostawania bez pracy. Chodzi między innymi o sytuację, gdy wyrządził pracownikowi szkodę, np. rozwiązując umowę, naruszył jego dobra osobiste. Wówczas ponosi odpowiedzialność deliktową (art. 415 i następane k.c.), a przepisy kodeksu pracy nie limitują roszczeń zatrudnionego – tłumaczy Katarzyna Dulewicz, radca praw-

## Spory dotyczące zwolnień

### O CO MOŻNA WALCZYĆ W RAZIE BEZPRAWNEJ DYSCIPLINARKI

- ➔ Pracownikowi, którego zwolniono bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie
- ➔ O przywróceniu do pracy lub rekompensacie finansowej orzeka sąd pracy
- ➔ Odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia (jeżeli rozwiązano umowę o pracę zawartą na czas określony albo na czas wykonania określonej pracy, odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za 3 miesiące)
- ➔ Zatrudnionemu, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za 3 miesiące i nie mniej niż za miesiąc
- ➔ Jeżeli umowę rozwiązano z osobą w wieku przedemerytalnym albo z pracownicą w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego (lub pracownikiem korzystającym z macierzyńskiego), wynagrodzenie przysługuje za cały czas pozostawania bez pracy
- ➔ W razie rozwiązania przez pracodawcę umowy zawartej na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy, z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu kontraktów bez wypowiedzenia, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie, jeżeli upłynął już termin, do którego umowa miała trwać, lub gdy przywrócenie do pracy byłoby niewskazane ze względu na krótki okres, jaki pozostał do upływu tego terminu

ny i partner w kancelarii CMS Cameron McKenna.

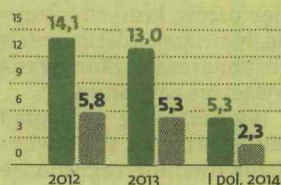
We wspomnianym postanowieniu TK (dotyczyło sprawy pracownika, który już po przywróceniu do pracy domagał się cywilnej rekompensaty) sędziowie przywołują wyroki trybunału dotyczące odszkodowań cywilnych za bezprawne zwolnienie (z 27 listopada 2007 r., sygn. SK 18/05, oraz z 22 maja 2013 r., sygn. P 46/11). Na tej podstawie jednoznacznie można uznać, że jeśli bezprawnie zwolniony pracownik dochodzi odszkodowania z art. 58 k.p. – nie chce przywrócenia do pracy – to może się domagać też dodatkowej rekompensaty na podstawie kodeksu cywilnego.

Jeśli zaś zatrudniony domaga się wynagrodzenia za czas pozostawania bez etatu w związku z przywróceniem do pracy (art. 57 par. 1 k.p.), wówczas nie może dochodzić odszkodowania cywilnego w reżimie odpowiedzialności kontraktowej, czyli na podstawie art. 471 k.c. Przepis ten przewiduje, że dłużnik (w tym przypadku pracodawca) obowiązany jest do naprawienia szkody wynikłej z niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania, chyba że niewykonanie lub nienależyte wykonanie jest następstwem okoliczności, za które odpowiedzialności nie ponosi.

TK wyraźnie wskazuje, że nie rozstrzygał do tej pory

### POSTĘPOWANIA DOTYCZĄCE WYPowiedzeń I ZWolnień DYSCIPLINARNYCH

- Liczba spraw związanych z wypowiedzeniem umowy o pracę, które wpłynęły do sądów rejonowych
- Liczba spraw związanych z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, które wpłynęły do sądów rejonowych



### 7 DNI

MA PRACOWNIK NA ODWOŁANIE SIĘ OD WYPowiedzenia UMOWY O PRACĘ

### 14 DNI

MA PRACOWNIK NA ODWOŁANIE SIĘ OD ROZWIĄZANIA UMOWY O PRACĘ BEZ WYPowiedzenia

kwestii, czy w takim przypadku można się ubiegać o odszkodowanie cywilne w reżimie odpowiedzialności deliktowej, czyli na podstawie art. 415 k.c. – wskazuje Grzegorz Ruszczyk, radca prawny kierujący działem procesowym kancelarii Raczkowski i Wspólnicy.

Ten przepis mówi, że kto z winy swojej wyrządził drugiemu szkodę, obowiązany jest do jej naprawienia.

Skoro w razie otrzymania wynagrodzenia w związku z przywróceniem do pracy zamknięta jest już droga dochodzenia roszczeń cywilnych w ramach odpowiedzialności kontraktowej, podobnie może być też z odpowiedzialnością

deliktową – zastanawia się Grzegorz Ruszczyk.

Podkreśla jednak, że skoro TK tak wyraźnie sygnalizuje, iż o dochodzeniu roszczeń w drugim z wymienionych reżimów jeszcze nie przesądził, to może domaganie się odszkodowania w taki sposób jest dopuszczalne.

Możliwe, że sędziowie zostawili furtkę dla pracowników domagających się przywrócenia do pracy, która nie pozbawi ich cywilnych rekompensat. Przekonamy się o tym, jeśli tego typu sprawa trafi do TK – dodaje mec. Ruszczyk.

Zdaniem Katarzyny Dulewicz stanowisko TK jest prawidłowe.

Jeżeli pracodawca ze swojej winy wyrządził pracownikowi szkodę, zobowiązany jest do jej naprawienia na zasadach ogólnych. W tym zakresie wyrok trybunału potwierdza stanowisko wyrażone w wyroku z 22 maja 2013 r. – dodaje.

## Kogo dotyczy

Zasady ubiegania się o odszkodowanie cywilne w razie bezprawnego zwolnienia mogą mieć istotne znaczenie dla zatrudnionych, którzy są w stanie wykazać, że w związku z utratą pracy ponieśli szkody przekraczające rekompensatę przewidzianą w kodeksie pracy. Co roku do sądów rejonowych trafia ok. 5 tys. spraw, w których zatrudnieni kwestionują rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia. Zapewne nie wszyscy mają podstawę, by dochodzić odszkodowania cywilnego, lecz są to potencjalni skarżący w sprawach o taką rekompensatę.

Czego może żądać zwolniony pracownik

GazetaPrawna.pl