

# Błędne pouczenie nie da odszkodowania

## OŚWIADCZENIA

**Pracownik, którego zwalnijająca firma niewłaściwie poinformowała o prawie odwołania się do sądu pracy, może domagać się tylko przywrócenia terminu do wniesienia odwołania.**

Tak uznał Sąd Najwyższy w wyroku z 3 lutego 2016 r. (II PK 333/14). Takie uchybienie szefa nie uzasadnia natomiast roszczeń zwolnionego za niezgodne z prawem wypowiedzenie czy rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia, a więc o odszkodowanie albo o przywrócenie do pracy.

### Stan faktyczny

Pracodawca wypowiedział pracownikowi angaż, bo ten niewłaściwie wykonywał obowiązki służbowe. W piśmie o wypowiedzeniu nie pouczył go jednak o przysługującym mu prawie odwołania się do sądu. Pracownik się odwołał, ale po terminie. Domagał się odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie mu angażu, wskazując w szczególności na brak pouczenia o prawie odwołania się do sądu.

### Rozstrzygnięcie

Sąd rejonowy przywrócił pracownikowi termin na wniesienie odwołania i rozpoznał odwołanie. Uznał, że wypowiedzenie było uzasadnione i oddalił powództwo. Stwierdził jednocześnie, że sam fakt, że w wymówieniu zabrakło pouczenia o odwołaniu się do sądu, nie uzasadniał zasądzenia odszkodowania. Sąd odwoławczy podzielił ten pogląd i podtrzymał wyrok.

Sprawa trafiła do Sądu Najwyższego. Te podzielił stanowisko obu instancji. Potwierdził, że błędne pouczenie lub jego brak o przysługującym zwolnionemu prawie odwołania się do sądu pracy uzasadnia wyłącznie przywrócenie terminu do złożenia odwołania. Nie daje natomiast podstaw do roszczeń za niezgodne z prawem wypowiedzenie (czy analogicznie rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia), tj. o odszkodowanie albo o przywrócenie do pracy. ©

### • ZDANIEM EKSPERTA



**Robert Stępień**

prawnik w kancelarii  
**Raczkowski Paruch**

Pogląd wyrażony przez Sąd Najwyższy w komentowanym orzeczeniu jest utrwalony w doktrynie i orzecznictwie. Już w uchwale siedmiu sędziów z 9 września 1999 r. (III ZP 5/99) SN stwierdził, że brak pouczenia lub błędne pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania się do sądu pracy w razie wypowiedzenia lub rozwiązania umowy bez wypowiedzenia może być jedynie podstawą przywrócenia terminu do złożenia odwołania. Nie uzasadnia natomiast roszczeń o odszkodowanie czy powrót do pracy. Analogicznie uznał SN w wyroku z 23 listopada 2000 r. (I PKN 117/00).

Taki sam pogląd dominuje wśród przedstawicieli doktryny. Jest on logiczny i uzasadniony, w szczególności biorąc pod uwagę cel, jakiemu służy zawarcie w piśmie o wypowiedzeniu czy o dyscyplinarce pouczenia o przysługującym pracownikowi prawie odwołania się do sądu. Ma to umożliwić etatowcowi, który nie musi znać przepisów, złożenie odwołania we właściwym sądzie i czasie. Sam fakt zawarcia takiego pouczenia lub jego braku w piśmie nie ma natomiast żadnego znaczenia dla zgodności z prawem wypowiedzenia czy rozwiązania angażu. W konsekwencji nie ma powodu, aby w takim przypadku uwzględniać roszczenie o odszkodowanie czy przywrócenie na etat. Te roszczenia dotyczą takich sytuacji, gdy wypowiedzenie lub dyscyplinarka są niezgodne z prawem lub nieuzasadnione. Przy braku pouczenia wystarczy przywrócić termin na wniesienie odwołania, jeżeli sąd dojdzie do przekonania, że pracownik uchybił terminowi bez swojej winy właśnie dlatego, że nie miał takiej informacji o możliwości odwołania się lub była ona nieprawidłowa.

W orzeczeniu SN zwraca też uwagę na to, że zastosowanie zbyt krótkiego okresu wypowiedzenia lub wskazanie przez pracodawcę w oświadczeniu woli o dyscyplinarnym zwolnieniu wcześniejszego terminu ustania stosunku pracy niż złożenie tego oświadczenia, nie uzasadnia roszczeń pracownika o odszkodowanie czy przywrócenie na etat. ©