

Wrocław, 27.08.2015 r.

NEWSLETTER Nr 9/2015/Legal¹

**UMOWNY OKRES WYPOWIEDZENIA A ODSZKODOWANIE
ZA NIEUZASADNIONE LUB NIEZGODNE Z PRAWEM
WYPOWIEDZENIE UMOWY O PRACĘ**

W dniu 22 kwietnia 2015 r. Sąd Najwyższy (dalej: „SN”) w sprawie o sygn. akt II PK 176/14 wydał istotne dla pracodawców orzeczenie, w którym stwierdził, że **odszkodowanie z art. 47¹ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz. U. z 2014 r., poz. 1502, ze zm., dalej: „k.p.”) za nieuzasadnione lub naruszające przepisy wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony przysługuje w wysokości wynagrodzenia za ustawowy okres wypowiedzenia, jeśli umowne przedłużenie okresu wypowiedzenia nastąpiło bez wyraźnego rygoru przyznania odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za wydłużony okres wynagrodzenia.**

Powyżej przedstawione zagadnienie prawne wyłoniło się przy rozpatrywaniu kasacji powoda, zatrudnionego na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku dyrektora finansowego, niesłusznie zwolnionego, domagającego się odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem, w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia, przewidzianego, jego zdaniem, wraz z ustaleniem sześciomiesięcznego okresu wypowiedzenia. Pozwany pracodawca zanegował tę interpretację art. 47¹k.p., uznając, że odszkodowanie należy się w wysokości wynagrodzenia za ustawowy okres wypowiedzenia, tj. za trzy miesiące.

Osią sporu stał się zatem art. 47¹ k.p. i stosunek okresu wypowiedzenia do sposobu obliczenia wysokości odszkodowania z tytułu wadliwego lub nieuzasadnionego rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem.

SN zwrócił uwagę, że **charakter norm prawa pracy** pozwala na **odstępstwa** od nich tylko **na korzyść pracownika** i zakazuje odstępstw na jego niekorzyść. Stąd też dopuścił możliwość ustalenia okresu wypowiedzenia dłuższego, niż przewidziany w art. 36 k.p. Jednocześnie podkreślił specyficzny charakter odszkodowania za nieuzasadnione lub naruszające przepisy wypowiedzenie umowy, niewymagającego wykazania przez pracownika szkody oraz pełniącego funkcję represyjną. W powyższej sprawie **w umowie nie zostało przewidziane prawo pracownika do wyższego odszkodowania, odpowiadającego umownie wydłużonemu okresowi wypowiedzenia.** Art. 47¹ k.p. rozumieć należy dosłownie, językowa wykładnia jest bowiem jednoznaczna, nie ma zatem potrzeby sięgania po wykładnię systemową czy funkcjonalną mającą charakter subsydiarny. Powoływany

¹ Niniejszy Newsletter nie stanowi porady prawnej ani podatkowej.

przepis wyznacza zatem górną granicę odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za trzy miesiące. Stanowisko to obecne jest w wielu orzeczeniach SN, m. in. w wyrokach: z dnia 21 kwietnia 2009 r. (sygn. akt **I BP 7/08**), z dnia 6 maja 2009 r. (sygn. akt **II PK 285/08**), z dnia 7 grudnia 2011 r. (sygn. akt **II PK 76/11**), z dnia 10 maja 2012 r. (sygn. akt **II PK 215/11**). Zdaniem SN za powyższą interpretacją przemawia **porównanie brzmienia art. 47¹ i 55 §1¹k.p.**, przewidującego odszkodowanie za rozwiązanie przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia w przypadku ciężkiego naruszenia obowiązków pracodawcy wobec pracownika. Drugi z przepisów posługuje się jedynie sformułowaniem „za okres wypowiedzenia”, bez wieloznacznego „nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia”. **Jeśli zatem przy rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy ustalone zostaje maksymalne ograniczenie odszkodowania w wysokości ustawowego okresu wypowiedzenia, to tym bardziej powinno ono istnieć przy rozwiązaniu stosunku pracy za wypowiedzeniem.**

Stąd też, by odszkodowanie za niezgodne z prawem lub nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę przysługiwało w wysokości przewyższającej wynagrodzenie za ustawowy okres wypowiedzenia, a zgodnej z wynagrodzeniem za umowny okres wypowiedzenia, należy takie postanowienie wprost zapisać w treści umowy o pracę. Inaczej pracodawca nie może być zobowiązany do wypłacenia odszkodowania w podwyższonej wysokości.

W razie dalszych pytań, pozostajemy do Państwa dyspozycji.