

KODEKS PRACY

Kiedy pracownikowi przysługują roszczenia w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę?

Zgodnie z art. 45 § 1 k.p. wypowiedzenie umowy zawartej na czas nieokreślony jest nieprawidłowe w sytuacji, gdy można uznać je za niezasadne (patrz nr 33 TS z 15.08 br.) bądź naruszone zostały przepisy o wypowiedzeniu umów o pracę.

Posłużenie się takim zwrotem należy odczytywać w ten sposób, że co do zasady, aczkolwiek nie absolutnej, każde uchybienie ze strony pracodawcy popełnione w toku wypowiedzenia umowy o pracę może rodzić skutek w postaci pojawienia się po stronie pracownika możliwości dochodzenia roszczeń wskazanych w tym przepisie (o czym niżej).

Całościowe ujęcie regulacji wypowiedzenia umowy o pracę pozwala wskazać, jakie działanie lub zaniechanie będzie oznaczało naruszenie tych przepisów. Sytuacje takie to brak formy pisemnej wypowiedzenia, brak konsultacji ze związkami zawodowymi, skrócenie okresu wypowiedzenia, brak informacji o środkach odwoławczych czy też wreszcie wypowiedzenie umowy osobie szczególnie chronionej (np., kobiecie w ciąży, działaczowi związkowemu, osobie w wieku przedemerytalnym).

Trzeba jednocześnie zwrócić uwagę na dwie sprawy. Po pierwsze z niektórymi z wymienionych nieprawidłowości wiąże się inne konsekwencje niż wskazane w art. 45 (odstępstwa od wskazanej wcześniej zasady). Jako przykład można w tym miejscu wskazać zastosowanie bezpodstawnie skróconego okresu wypowiedzenia. W takim bowiem wypadku, zgodnie z art. 49, umowa o pracę rozwiązuje się z upływem okresu

wymaganego, a pracownikowi przysługuje wynagrodzenie do czasu rozwiązania umowy. Podobnie konsekwencją nieopowiedzenia o prawie wniesienia odwołania do sądu może być przywrócenie terminu na dokonanie tej czynności.

Po drugie nawet oczywiste i bezsporne złamanie przepisów dotyczących wypowiedzenia umów o pracę nie powoduje, że wypowiedzenie to staje się nieskuteczne z mocy prawa. O tym bowiem lub ewentualnie o cofnięciu jego skutków może orzec jedynie sąd. Dobrym przykładem może być uchwała SN z dnia 2.10.2002 r., III PZP 17/02: „Doręczenie pracownikowi za pomocą faksu pisma pracodawcy wypowiedzającego umowę o pracę jest skuteczne i powoduje rozpoczęcie biegu terminu przewidzianego w art. 264 § 1 k.p., ale stanowi naruszenie art. 30 § 3 k.p. (wymóg zachowania formy pisemnej – przyp.)”. Oznacza to, że jeśli pracownik nie wystąpi do sądu, dojdzie do skutecznego rozwiązania umowy o pracę wypowiedzianą faksem.

Czego może dochodzić osoba, której umowa o pracę na czas nieokreślony została wadliwie wypowiedziana?

Z treści art. 45 k.p. wynika, że roszczenia pracownika mogą służyć bądź spowodowaniu dalszego trwania stosunku pracy, bądź uzyskaniu odszkodowania za dokonanie wypowiedzenia w sposób niezgodny z prawem. W zależności od długości okresu wypowiedzenia, a także (czy wręcz przede wszystkim) długości okresu rozpatrywania sprawy przez sąd dalsze trwanie stosunku pracy może zostać osiągnięte w drodze uznania wypowiedzenia za bezskuteczne (jeżeli przed wy-

daniem orzeczenia nie upłynął jeszcze okres wypowiedzenia) lub przywrócenia pracownika do pracy na poprzednich warunkach.

Zasadą jest, iż to pracownik decyduje o tym, z której możliwości pragnie skorzystać. Jedynie wyjątkowo sąd może odstąpić od żądania pracownika dotyczącego uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli uzna to za niemożliwe lub niecelowe (w takim wypadku sąd orzeknie odszkodowanie). Przy czym w wypadku pracowników szczególnie chronionych (np. w wieku emerytalnym, kobiet w ciąży, działaczy związkowych) sąd zawsze musi uwzględnić żądanie takiego pracownika dotyczące przywrócenia do pracy, chyba że jest to niemożliwe z powodu upadłości lub likwidacji zakładu pracy.

Warto zwrócić uwagę, iż wśród postulatów dotyczących zmian w kodeksie pracy jest również taki, aby zlikwidować instytucję przywrócenia do pracy (z wyjątkiem pracowników szczególnie chronionych) przy jednoczesnym zwiększeniu kwoty maksymalnego odszkodowania za naruszenie przepisów o wypowiedzeniu umów o pracę na czas nieokreślony. Obecnie odszkodowanie to nie może przekroczyć wysokości 3-miesięcznego wynagrodzenia.

Czym różni się sytuacja osób zatrudnionych na innej umowie niż na stałe?

Podstawową różnicę stanowi w tym zakresie fakt, iż osobom zatrudnionym na podstawie umów na okres próbny, czas określony lub na czas wykonania określonej pracy nie przysługują roszczenia dotyczące kontynuowania stosunku pracy. Zgodnie bowiem z art. 50 § 1 oraz 3 pracownikom takim przysługuje jedynie odszkodowanie. Potwier-

dził to Sąd Najwyższy w wyroku z 4.03.1999 r., I PKN 607/98, wskazując: „Wypowiedzenie umowy o pracę na czas określony niezgodnie z przepisami o wypowiedzaniu tych umów nie stwarza po stronie pracownika roszczenia o uznanie tego wypowiedzenia za niezasadne ani o przywrócenie do pracy (art. 50 § 3 k.p.)”.

Wyjątkiem są jedynie kobiety w ciąży lub osoby przebywające na urlopie macierzyńskim – zarówno matka, jak i ojciec, do których stosuje się przepisy dotyczące umów na czas nieokreślony. Wyjątek ten dotyczy zatem węższej kategorii pracowników niż wskazana w art. 45 k.p.

Także w tym wypadku ustawodawca określił maksymalną wysokość odszkodowania na 3-krotność miesięcznego wynagrodzenia. Dopuszczalna jest możliwość zwiększenia tej kwoty, jednakże może to nastąpić jedynie w drodze ważnej umowy, której ważność podlega kontroli sądu pracy, również w zakresie jej zgodności z zasadami współzycia społecznego (tak SN w wyroku z dnia 11.04.2006, I PK 162/05).

Kończąc należy wspomnieć o wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 7.11.2007 r., (patrz TS nr 1, 2008), który bezpośrednio dotyczy możliwości dochodzenia roszczeń finansowych na gruncie kodeksu cywilnego w wypadku nieprawidłowego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia (oprócz odszkodowania wynikającego z kodeksu pracy). Wydaje się jednak, że taka sama wykładnia znajduje zastosowanie również w wypadku nieprawidłowego rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem.

Jakub Szmít
Specjalista w zespole
prawnym KK NSZZ
Solidarność