

Skutki krótszego okresu wypowiedzenia umowy o pracę Gabriela Izworska, [radca prawny Kraków](#), Rödl & Partner

Zastosowanie przez pracodawcę krótszego terminu wypowiedzenia oraz niewskazanie uzasadnionych przyczyn rozwiązania umowy o pracę uzasadnia zasądzenie wynagrodzenia za wymagany okres oraz odszkodowania z tytułu nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę.

Tak orzekł Sąd Najwyższy w wyroku III PK 87/17 z 27 września 2018 r.

Sąd Rejonowy Lublin-Zachód w Lublinie wyrokiem z 12 września 2016 r. zasądził od H.A. Grupa SBS sp. z o.o. w L. na rzecz Ewy S. kwotę 11.945,09 zł tytułem wynagrodzenia oraz odsetek z ustawowymi odsetkami od dnia 30 czerwca 2015 r. do dnia zapłaty; kwotę 19.316,12 zł tytułem odprawy oraz odsetek z ustawowymi odsetkami od dnia 30 czerwca 2015 r. do dnia zapłaty.

Powódka domagała się zasądzenia od pozwanej spółki powyższych kwot w związku z otrzymaniem od pracodawcy oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, upływającego 15 września 2012 r. Pismo pracodawcy nie zawierało przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie. Ewa S. była zatrudniona na podstawie terminowej umowy o pracę, zawartej 31 grudnia 2004 r. na okres 11 lat. Sąd I instancji orzekł, że doszło do nieważności czynności prawnej zawarcia umowy na czas określony i zakwalifikował umowę łączącą powódkę z pracodawcą jako umowę zawartą na czas nieokreślony, z terminem wypowiedzenia wynoszącym trzy miesiące. Zastrzeżenie tak długiego terminu obowiązywania umowy było bowiem w uznaniu sądu ukierunkowane na obejście przepisów prawa pracy. W konsekwencji sąd I instancji na podstawie art. 49 k.p. zasądził na rzecz powódki wynagrodzenie za pozostały okres wypowiedzenia. Niezależnie od tego, sąd rejonowy przyznał powódce odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy oraz odprawę na podstawie ustawy o zwolnieniach grupowych. Pozwana spółka twierdziła, że podstawą rozwiązania stosunku pracy było ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych przez powódkę, polegające m.in. na podważaniu poleceń bezpośredniego przełożonego i wyrażaniu negatywnych opinii o kierownictwie spółki, okoliczności te nie znalazły jednak potwierdzenia w materiale dowodowym.

Od wyroku sądu rejonowego pozwana wniosła apelację, którą sąd okręgowy oddalił. Sąd II instancji podzielił ustalenia faktyczne sądu rejonowego oraz ocenę prawną dotyczącą zbiegu roszczeń o odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy oraz o wynagrodzenie z powodu zastosowania zbyt krótkiego okresu wypowiedzenia. Sądy obu instancji uznały te roszczenia za samodzielne i oparte na odrębnych podstawach prawnych.

Pozwana spółka od wyroku sądu okręgowego wniosła skargę kasacyjną, podnosząc m.in. zarzut naruszenia prawa materialnego. Jej zdaniem prawidłowa wykładnia art. 49 k.p. w zw. z art. 45 § 1 i 2 k.p. powinna prowadzić do wniosku, że w przypadku zbiegu przywołanych przepisów stosuje się tylko jeden z nich, a tym samym pracownikowi przysługuje jedno z przewidzianych w tych przepisach roszczeń.

Sąd Najwyższy oddalił skargę kasacyjną.

KOMENTARZ EKSPERTA

GABRIELA IZWORSKA, RADCA PRAWNY, STARSZY PRAWNIK W KRAKOWSKIM BIURZE RÖDL & PARTNER

Podstawą zasądzenia na rzecz powódki dochodzonych przez nią roszczeń było uznanie terminowej umowy o pracę za zawartą w celu obejścia przepisów prawa i zakwalifikowanie jej jako umowy zawartej na czas nieokreślony. W aktualnym stanie prawnym łączny okres zatrudnienia na podstawie umów o pracę na czas określony zawieranych między tymi samymi stronami stosunku pracy nie może przekraczać trzydziestu trzech miesięcy, a łączna liczba tych umów nie może przekraczać trzech. W stanie prawnym stanowiącym podstawę wydania komentowanego wyroku,

przepisy prawa pracy nie określały maksymalnego czasu trwania umów terminowych (przewidywały jedynie ograniczenia co do liczby kolejno zawieranych umów na czas określony – trzecia umowa terminowa ulegała przekształceniu w umowę na czas nieokreślony, jeżeli przerwy między nimi nie przekraczały miesiąca). W orzecznictwie wskazywano jednak na konieczność objęcia wieloletnich stosunków pracy analogiczną ochroną jak w przypadku umów zawartych na czas nieokreślony (wyrok SN z 14 lutego 2012 r., II PK 136/11) i weryfikacji takich umów pod kątem ewentualnego obejścia prawa. Jeżeli nie było uzasadnienia dla ich zawierania na tak długi okres, sądy kwalifikowały je jako zawarte na czas nieokreślony z konsekwencjami dotyczącymi przede wszystkim reżimu ich wypowiedzenia (w tym wymogu wskazania przyczyny wypowiedzenia, zastosowania adekwatnego do stażu pracy okresu wypowiedzenia oraz konsultacji ze związkami zawodowymi). W przedmiotowej sprawie sądy obu instancji uznały, że zawarcie umowy na okres jedenastu lat było fikcją. Pracodawca błędnie zastosował dwutygodniowy okres wypowiedzenia, podczas gdy powinien był zastosować okres trzymiesięczny, właściwy ze względu na rzeczywisty rodzaj umowy (zawartej na czas nieokreślony) oraz staż pracy powódki.

W przypadku zastosowania okresu wypowiedzenia krótszego niż wymagany, zgodnie z art. 49 k.p. umowa o pracę rozwiązuje się z upływem okresu wymaganego, a pracownikowi przysługuje wynagrodzenie do czasu rozwiązania umowy. Przywołany przepis stanowi wyjątek od wynikającej z art. 80 k.p. zasady przewidującej wynagrodzenie jedynie za pracę wykonaną. Wówczas wynagrodzenie obliczane jest według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop i jest ono należne w pełnej wysokości bez względu na to, czy pracownik pozostaje w gotowości do wykonywania pracy, czy też np. świadczy już pracę na rzecz innego podmiotu.

Jako że w sprawie pracodawca wypowiadając umowę nie tylko zastosował krótszy okres wypowiedzenia, lecz także dopuścił się uchybień formalnych, należało rozstrzygnąć, czy zasądzenie odszkodowania na podstawie art. 45 § 1 k.p. wyczerpuje wszystkie roszczenia powódki. SN dokonując oceny zbiegu roszczeń, słusznie podzielił pogląd prezentowany w nowszym orzecznictwie uznający obydwie roszczenia za oparte na różnych podstawach i od siebie niezależne. Zdaniem SN, zastosowanie zbyt krótkiego okresu wypowiedzenia nie podlega kwalifikacji jako naruszenie przepisów o wypowiedaniu umów o pracę, lecz stanowi odrębną wadliwość. Dlatego podwójne naruszenie przepisów przez pracodawcę uprawnia pracownika do dochodzenia roszczeń za każde z naruszeń. Jak trafnie wskazał SN, pozbawienie pracownika możliwości dochodzenia obydwu roszczeń musiałoby wprost wynikać z przepisów prawa pracy, które żadnego wyłączenia w tym zakresie nie przewidują.

Źródło: <https://www.rp.pl/Place/310109970-Skutki-krotszego-okresu-wypowiedzenia-umowy-o-prace.html>