

Odszkodowanie za nieuzasadnione lub dokonane z naruszeniem prawa wypowiedzenie i rozwiązanie umowy o pracę

Pracownik, któremu bezzasadnie lub z naruszeniem przepisów prawa, wypowiedziano lub rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia może dochodzić odszkodowania.

W przypadku:

- wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony lub nieokreślony, odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia (art. 45 w związku z art. 47¹ Kodeksu pracy),
- wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony, której termin upłynął przed wydaniem orzeczenia przez sąd pracy, lub gdy przywrócenie do pracy byłoby niewskazane ze względu na krótki okres, jaki pozostał do upływu tego terminu, odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do upływu którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres 3 miesięcy (art. 45 w związku z art. 47¹ Kodeksu pracy),
- wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na okres próbny, odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do upływu którego umowa miała trwać (art. 50 Kodeksu pracy),
- rozwiązania bez wypowiedzenia, umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia (art. 56 w związku z art. 58 Kodeksu pracy),
- rozwiązania bez wypowiedzenia, umowy o pracę zawartej na czas określony, odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia (art. 56 w związku z art. 58 Kodeksu pracy),
- rozwiązania przez pracodawcę bez wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony, jeżeli upłynął już termin, do którego umowa miała trwać, odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia (art. 59 w związku z art. 58 Kodeksu pracy),
- rozwiązania przez pracodawcę bez wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony, gdy przywrócenie do pracy byłoby niewskazane ze względu na krótki okres, jaki pozostał do upływu tego terminu, odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia (art. 59 w związku z art. 58 Kodeksu pracy),
- gdy pracodawca rozwiązał bez wypowiedzenia umowę o pracę w okresie wypowiedzenia, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za czas do upływu okresu wypowiedzenia (art. 60 Kodeksu pracy). Ograniczenie to nie ma zastosowania w sytuacji, gdy rozwiązano umowę bez wypowiedzenia, w terminie określonym w zawartym przez strony, porozumieniu o rozwiązaniu umowy o pracę.

W wyroku z dnia 21 czerwca 2022 r., II PSKP 106/21, www.sn.pl, Sąd Najwyższy - Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wskazał, że wadliwe rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy, na jeden dzień przed rozwiązaniem umowy w terminie określonym w zawartym przez strony porozumieniu, powinno uzasadniać zasądzenie odszkodowania w wysokości określonej w art. 58 zdanie pierwsze Kodeksu pracy w związku z art. 56 Kodeksu pracy, czyli w wysokości wynagrodzenia przysługującego za okres wypowiedzenia, gdyż „ (...) *odszkodowanie przewidziane w art. 58 KP, nawet w jego funkcji kompensacyjnej, wi??e si? równie? z wyrównaniem krzywdy (niemaj?tkowej)*”.

W celu uniknięcia błędów przy rozwiązywaniu umów o pracę, skutkujących obowiązkiem zapłaty odszkodowania, wszelkie wątpliwości dotyczące zakończenia stosunku pracy warto skonsultować z prawnikiem. Kancelaria adwokat Małgorzaty Polańskiej od ponad 20 lat udziela wsparcia pracodawcom w sprawach pracowniczych, dokonując analizy stanu faktycznego i prawnego, przygotowując wymagane dokumenty oraz zapewniając zastępstwo procesowe w postępowaniach sądowych.