

Najciekawsze
orzeczenia

Pracownik nie może bezkarnie rozwiązać umowy bez uzasadnienia

ROSZCZENIA

Domaganie się przez pracodawcę odszkodowania, jeżeli pracownik bez uzasadnionej przyczyny rozwiązuje umowę o pracę, nie może być fraktowane jako godzące w zasady współżycia społecznego.

Takie stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z 12 kwietnia 2017 r. (II PK 56/16).

Stan faktyczny

Pracownica szkoły muzycznej rozwiązała ze swoim pracodawcą umowę o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia wobec niej podstawowych obowiązków pracodawcy wobec pracownika. Twierdziła, że jest szykanowana przez pracodawcę, co doprowadziło ją do poddania się terapii w poradni psychologicznej oraz podjęcia leczenia farmakologicznego. W związku z tym rozwiązała stosunek pracy z winy pracodawcy i na podstawie art. 55 § 1' kodeksu pracy wniosła do sądu pozew o odszkodowanie. W toku postępowania szkoła, nie zgadzając się z zasadnością takiego rozwiązania stosunku pracy, wniosła powództwo wzajemne na podstawie art. 61' k.p., żądając od byłej pracownicy odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy.

Orzeczenia sądów

Sąd I instancji oddalił powództwo byłej pracownicy w całości, stwierdzając, że wskazane przez nią przyczyny rozwiązania umowy są nieuzasadnione. Ponadto, sąd stwierdzając, że pracodawca nie dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownicy, zasądził na rzecz szkoły odszkodowanie za niesłuszne rozwiązanie przez kobietę umowy o pracę.

Była pracownica wniosła do sądu okręgowego apelację od całości wyroku, zarówno od części oddalającej jej powództwo o odszkodowanie, jak również tej przyznającej odszkodowanie na rzecz byłego pracodawcy. Sąd II instancji w pełni podzielił stanowisko sądu rejonowego, uznając apelację jedynie w niewielkim zakresie dotyczącym sprostowania świadectwa pracy oraz daty, od której należą się odsetki od zasądzonego odszkodowania.

Była pracownica wywiodła skargę kasacyjną do Sądu Najwyższego, zaskarżając wyrok w części oddalającej apelację. Zarzuciła naruszenie m.in. art. 8 k.p. poprzez jego niezastosowanie i zasądzenie od niej na rzecz pracodawcy odszkodowania, mimo że - jak twierdziła skarżąca - żądanie zapłaty odszkodowania na rzecz byłego pracodawcy jest niezgodne z zasadami współżycia społecznego. Argumentowała, że złamanie zasad współżycia społecznego wynika po pierwsze z faktu, że art. 291 § 2' k.p. jest niezgodny z Konstytucją RP, po drugie, z racji wieloletniego okresu pracy w pozwanej szkole, po trzecie, z braku szkody po stronie pracodawcy i po czwarte, gdyż zasądzone od niej odszkodowanie przekracza jej możliwości finansowe.

Sąd Najwyższy oddalił skargę kasacyjną wskazując, iż nie daje ona podstaw do wzruszenia wyroku sądu II instancji. Wskazał w uzasadnieniu, że domaganie się przez pracodawcę odszkodowania, jeśli pracownik bez uzasadnionej przyczyny rozwiązał umowę o pracę, nie może być traktowane jako godzące w zasady współżycia społecznego. W odniesieniu do poszczególnych argumentów, Sąd Najwyższy wskazał, że nie zachodzi niekonstytucyjność wskazywanego przepisu, staż pracy nie jest wystarczającą zmienną do zakwestionowania prawa pracodawcy, odszkodowanie to ma charakter ryczałtowy - a więc nie jest uzależnione od powstania szkody, zaś pracownik, który sam pozbawia się środków utrzymania poprzez nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę, nie może powoływać się na brak wystarczających zasobów finansowych. ©

•ZDANIEM EKSPERTA



Łukasz Chruściel

radca prawny, partner kierujący Biurem Kancelarii
w Raczkowski Paruch w Katowicach

Sąd Najwyższy w przedmiotowym orzeczeniu słusznie wskazał, że w sytuacji dochodzenia przez pracodawcę odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia nie można mówić o naruszeniu zasad współżycia społecznego. Wprawdzie, jak podkreśla się w orzecznictwie, dopuszczalne jest ograniczenie wysokości przysługującego pracodawcy z tego tytułu odszkodowania, jeżeli jego wysokość godzi w zasady współżycia społecznego, jednak sama możliwość jego dochodzenia nie może być traktowana jako niezgodna z tymi zasadami. Takie stanowisko jest szeroko akceptowane zarówno przez orzecznictwo, jak i doktrynę. W przeciwnym bowiem razie na pracowniku nie ciążyłaby żadna sankcja za nieuzasadnione rozwiązanie umowy bez okresu wypowiedzenia, co dla pracodawcy niejednokrotnie powoduje niemałe problemy z prawidłową organizacją pracy. Podkreślić należy, że celem uniknięcia „perturbacji” u pracodawcy wywołanych rozwiązaniem umowy o pracę przez pracownika jest właśnie okres wypowiedzenia, który daje czas na odpowiednie przystosowanie procesu pracy po odejściu pracownika. Rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika bez wypowiedzenia jest natomiast działaniem nadzwyczajnym, z którego pracownik może skorzystać jedynie w przypadku uzasadnionych powodów. Analogiczne rozwiązania można znaleźć w stosunku do regulacji rozwiązywania stosunku pracy przez pracodawcę, gdzie rozwiązanie bez wypowiedzenia musi opierać się na szczególnych przesłankach, a w razie ich niespełnienia, pracownikowi przysługuje odszkodowanie.

Gdyby natomiast uznać, że możliwość dochodzenia odszkodowania przez pracodawcę za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika bez zachowania okresu wypowiedzenia jest niedopuszczalna jako niezgodna z zasadami współżycia społecznego, wówczas pojawiłaby się rażąca nierówność w stosunkach pracy. Pracownik mógłby bez ponoszenia żadnych sankcji rozwiązać umowę w każdym czasie bez podawania jakiegokolwiek przyczyny, zaś pracodawca musiałby się liczyć z koniecznością zapłaty odszkodowania w sytuacji przeciwnej. Stąd też omawiany wyrok Sądu Najwyższego należy uznać za prawidłowy. ©