

D5

ROSZCZENIA

Ultimatum to nie groźba

Postawienie pracownika przed wyborem – niższa pensja albo wypowiedzenie – nie oznacza jego zastraszania. Na uchylenie się od skutków porozumienia o obniżce podwładny ma wtedy niewielkie szanse.

Ultimatum to nie groźba

ROSZCZENIA | Postawienie pracownika przed wyborem – niższa pensja albo wypowiedzenie – nie oznacza jego zastraszania. Na uchylenie się od skutków porozumienia o obniżce podwładny ma wtedy niewielkie szanse.

Pracodawcy będący w ciężkiej sytuacji finansowej niejednokrotnie stawiają zatrudnionym propozycję nie do odrzucenia – albo wyrażą zgodę na obniżenie zarobków, albo będą musieli odejść z firmy. Niektórzy pracownicy traktują takie ultimatum jako groźbę i po czasie próbują uchylić się od porozumienia, które podpisali.

Uzasadniona obawa

Zgodnie z kodeksem cywilnym, kto złożył oświadczenie woli pod wpływem bezprawnej groźby drugiej strony lub osoby trzeciej, ten może uchylić się od jego skutków prawnych, jeżeli z okoliczności wynika, iż mógł się obawiać, że jemu albo innej osobie grozi poważne niebezpieczeństwo osobiste lub majątkowe. Taka możliwość wygasa z upływem roku od chwili, kiedy ustał stan obawy. Przepis ten ma zastosowanie do stosunku pracy.

Groźba bezprawna oznacza zagrożenie podjęcia działania niezgodnego z prawem lub zasadami współzycia społecznego (użycie bezprawnego środka) lub zagrożenie podjęcia działania zgodnego z prawem, ale zmierzającego do osiągnięcia celu niezgodnego z prawem lub zasadami współzycia społecznego (zmierzanie do bezprawnego celu).

Decyzja pod presją

Aby uchylić się od złożonego oświadczenia, pracownik musi udowodnić, że w momencie zawierania porozumienia mógł mieć uzasadnioną obawę, że jemu albo innej osobie grozi poważne niebezpieczeństwo osobiste lub majątkowe. Te warunki zdaniem Sądu Najwyższego nie są jednak spełnione, gdy pracodawca korzysta ze swoich uprawnień wynikających z przepisów – a takim jest prawo do złożenia wypowiedzenia czy zmiany warunków

wynagradzania w drodze porozumienia stron.

Nie można stawiać znaku równości między informowaniem pracownika o zamiarze rozwiązania z nim umowy o pracę a bezprawną groźbą. Tak uznał Sąd Najwyższy, rozpoznając sprawę lekarki, która z uwagi na problemy finansowe szpitala musiała wybierać (podobnie jak kilku innych lekarzy) między zwolnieniem a obniżeniem pensji, dodatkowo mając w perspektywie, że nie ukończy rezydentury w tej placówce (**wyrok z 2 marca 2012 r., I PK 109/11**). Zazwyczaj pracownik wyraża zgodę na obniżenie wynagrodzenia w warunkach presji. Jednak – jak słusznie zauważył SN w cytowanym wyroku – nie jest to równoznaczne z tym, że zamiarem pracodawcy jest wymuszenie na podwładnym zgody na złożenie oświadczenia woli.

Podobnie SN przyjął w sprawie kobiety będącej członkiem spółdzielni rękodzieła artystycznego, której pracodawca zaproponował zmianę stanowiska ze sprzedawczynie na zdobnikę, zgodnie z jej kwalifikacjami (**wyrok SN z 10 października 2002 r., I PKN 439/01**). Uznał, że podejmowanie decyzji kadrowych, w tym o przeniesieniu na inne stanowisko albo zwolnieniu pracownika – szczególnie w sytuacjach konfliktowych – należy do uprawnień pracodawcy. Nie można więc uznać takich działań za groźbę bezprawną, która dawałaby podstawę do anulowania oświadczenia woli.

Przekroczenie granic

SN stwierdził, że jeżeli działanie, którego podjęciem grozi strona, mieści się w zakresie jej uprawnień, to nie można go kwalifikować jako czynności bezprawnej. Jeśli jednak formalnie jest ono zgodne z prawem, ale zmierza do uzyskania skutku niezgodnego z prawem, to stanowi groźbę bezprawną.

O stosowaniu przez pracodawcę bezprawnej groźby można więc mówić, gdy przekazując pracownikowi informację o możliwości wypowiedzenia (a nawet zwolnienia dyscyplinarnego), ma na celu wymuszenie na nim zgody na podpisanie porozumienia o obniżeniu wynagrodzenia czy rozwiązaniu umowy o pracę.

Zdaniem SN warunkiem koniecznym do tego, aby podwładny mógł się uchylić od złożonego oświadczenia, jest możliwość przypisania pracodawcy wyraźnego zamiaru i rzeczywistego celu w skłonieniu go – wbrew woli – do wyrażenia zgody na podpisanie porozumienia w zakresie rozwiązania stosunku pracy lub obniżenia pensji. Jednocześnie takie działanie musi być sprzeczne z zasadami współzycia społecznego. W praktyce warunek ten jest spełniony, gdy nie ma uzasadnionych podstaw do wypowiedzenia lub zwolnienia dyscyplinarnego pracownika, a przełożony grozi rozwiązaniem stosunku pracy tylko po to, aby wymóc na nim zgodę na pogorszenie warunków zatrudnienia lub rozwiązanie umowy z trybie porozumienia stron.

Przyczyny po stronie efatowca

Omówione przypadki dotyczą sytuacji, gdy przełożony stawia pracownika przed alternatywą – pogorszenie warunków pracy albo rozwiązanie umowy, ponieważ zmuszają go do tego okoliczności. Zatem do ultimatum dochodzi z przyczyn nie dotyczących zatrudnionego. Nie są to jednak jedyne przypadki, które usprawiedliwiają postawienie pracownika przed tym wyborem.

Przykładem jest **wyrok Sądu Najwyższego z 8 maja 2002 r. (I PKN 106/01)**, w którym uznał, że groźby bezprawnej w rozumieniu art. 87 k.c. nie stanowi poinformowanie pracownika o negatywnej ocenie jego

•ZDANIEM AUTORA

Lukasz Chruściel

radca prawny, kieruje biurem kancelarii Raczkowski i Wspólnicy w Katowicach



Nie zawsze opłaca się stawiać pod ścianą

Pracownik ma rok na uchylenie się od skutków prawnych swojego oświadczenia, np. o zawarciu porozumienia stron. Składając w tym czasie stosowne oświadczenie, często jednocześnie występuje z innym roszczeniem, np. o wypłatę wynagrodzenia. Jeżeli pracodawca nie uzna jego argumentacji, osoba ta może walczyć o swoje prawa w sądzie. Przychylny dla niej wyrok ma skutek ex tunc, tj. porozumienie uznaje się za nieważne od dnia jego zawarcia, co w praktyce oznacza, że strony nadal wiążą stosunek pracy. Termin na uchylenie się od skutków oświadczenia jest znacznie dłuższy niż czas na złożenie odwołania od wypowiedzenia złożonego przez pracodawcę (7 dni od jego otrzymania). W sytuacjach wątpliwych, gdy pracodawca nie wie, czy jego ultimatum może zostać potraktowane jako groźba bezprawna, warto rozważyć odwrotną kolejność – najpierw wypowiedzieć umowę, a następnie złożyć ofertę zawarcia porozumienia. Pracownik decydujący się wówczas na zawarcie porozumienia nie może argumentować, że podpisał je w obawie przed wypowiedzeniem umowy, skoro już je otrzymał. Stosując tę kolejność, warto jednak mieć świadomość, że pracownik może nie przyjąć oferty porozumienia stron. Wówczas wypowiedzenie pozostanie ważne, a podwładny będzie mógł się odwołać do sądu pracy. ■

działania i wskazanie mu możliwych konsekwencji prawnych, w tym uprzedzenie o możliwości rozwiązania umowy bez wypowiedzenia. Zatem nie można mówić o groźbie bezprawnej, gdy przełożony w reakcji na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków przez pracownika daje mu wybór: albo zwolnienie dyscyplinarne, albo porozumienie stron. To samo dotyczy sytuacji, gdy zamiast zwolnienia dyscyplinarnego szef proponuje w ramach sankcji zawarcie porozumienia o obniżeniu wynagrodzenia.

Działania pracodawcy stanowią groźbę bezprawną tylko wtedy, gdy bez jakichkolwiek podstaw straszy pracownika np. zwolnieniem dyscyplinarnym tylko po to, aby uzyskać jego zgodę na porozumienie stron.

PRZYKŁAD

Pracodawca prowadzi agencję ochrony. W związku z rzekomym zaginięciem sumy pieniężnej z jednego z ochronianych lokali poinformował pracownika, że ufracił do niego zaufanie i z tego powodu zamierza go dyscyplinarnie zwolnić. W alternatywie wskazał na możliwość rozwiązania umowy za porozumieniem stron. W rzeczywistości jednak pracodawcą kieruje chęć pozbycia się pracownika, którego nie darzy sympatią z powodu osobistych uprzedzeń. Takie ultimatum stanowi groźbę bezprawną. W razie zawarcia porozumienia z ochroniarzem pracodawca musi się liczyć z możliwością skutecznego uchylenia się przez niego od jego skutków.

—Lukasz Chruściel