

Najciekawsze
orzeczenia

Poinformowanie o zamiarze rozwiązania umowy to nie groźba

KWALIFIKACJA

Nie jest groźbą bezprawną poinformowanie pracownika o zamiarze rozwiązania z nim umowy. Groźba bezprawna to działanie niezgodne z prawem. Natomiast decyzja o rozwiązaniu umowy o pracę oraz przekazanie pracownikowi takiej informacji mieści się w zakresie uprawnień pracodawcy.

Tak orzekł Sąd Najwyższy w wyroku z 2 marca 2012 r. (I PK 109/11).

Stan faktyczny

Z uwagi na problemy finansowe, pracodawca zaproponował pracownikom zawarcie porozumień w sprawie obniżenia wynagrodzenia. Jednocześnie poinformował, że w przypadku odmowy podpisania porozumień, będzie zmuszony wypowiedzieć im umowy o pracę z powodu braku środków na wypłatę wynagrodzeń. Jedna z pracownic podpisała takie porozumienie, jednak później podjęła próbę uchylecia się od jego skutków, twierdząc, że działała pod wpływem groźby ze strony pracodawcy. Pracodawca nie zgodził się na to. Pracownica wystąpiła do sądu o zapłatę wyższego wynagrodzenia (w wysokości obowiązującej przed zawarciem porozumienia).

Rozstrzygnięcia sądów

Sądy obu instancji nie uwzględniły żądania pracownicy. Sprawa trafiła do Sądu Najwyższego.

SN zgodził się z poglądem zaprezentowanym przez sądy obu instancji. Rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem jest prawem przysługującym pracodawcy. W związku z tym pracodawca ma również prawo poinformowania pracownika wcześniej o takiej ewentualności. Mimo że pracownica podpisywała porozumienie w warunkach swego rodzaju presji (licząc się z możliwością utraty pracy), nie oznacza to, że pracodawca zmierzał w ten sposób do wymuszenia na niej czegokolwiek. ©

•ZDANIEM EKSPERTA



Robert Stępień

radca prawny w kancelarii Raczkowski Paruch

W komentowanej sprawie pracodawca informując o konieczności wypowiedzenia umowy o pracę w przypadku odmowy podpisania porozumienia, nie tylko nie chciał niczego wymusić na pracownicy, ale przeciwnie – chciał ją uchronić przed utratą pracy. Jego działanie było uwarunkowane przyczynami ekonomicznymi. Stanął wobec sytuacji, że albo dojdzie do porozumienia z pracownikami co do obniżenia wynagrodzenia i – zmniejszając koszty związane z ich zatrudnieniem – będzie w stanie ich zatrzymać, albo będzie musiał ich zwolnić. Nie można uznać za groźbę działania pracodawcy, który lojalnie zakomunikował pracownicy tę sytuację.

To samo dotyczy sytuacji, w których pracownik dopuścił się naruszenia obowiązków, uzasadniającego wypowiedzenie mu umowy o pracę lub nawet jej rozwiązanie bez wypowiedzenia. W praktyce pracodawcy często proponują pracownikom w takich przypadkach, jako alternatywę, rozstanie za porozumieniem stron. Jeżeli proponując porozumienie, informują jednocześnie pracownika o zamiarze zakończenia z nim współpracy (z powodu naruszenia obowiązków), to nie można tego uznać za groźbę bezprawną. Wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy z powodu naruszenia obowiązków jest prawem pracodawcy i korzystanie z tego prawa, o ile jest uzasadnione, nie może być postrzegane jako wywieranie presji na pracowniku.

Propozycję porozumienia należy postrzegać jako „wyjście naprzeciw” pracownikowi, poprzez umożliwienie mu rozwiązania umowy o pracę w sposób polubowny, bez eskalowania przyczyn będących podstawą decyzji o zakończeniu współpracy. Istotne tylko, aby przedstawić to pracownikowi w sposób rzetelny i obiektywny, powstrzymując się od zachowań, które mógłby on zinterpretować jako próbę zastraszenia czy wymuszenia czegokolwiek. Pracownik powinien mieć zapewnioną możliwość wyboru. Najpierw powinno się zaproponować mu porozumienie, a dopiero w przypadku jego nieprzyjęcia – przekazać pismo o rozwiązaniu lub wypowiedzeniu umowy. Nic jednak nie stoi na przeszkodzie, aby wcześniej przedstawić pracownikowi przyczyny podjęcia decyzji o rozwiązaniu z nim umowy. Przeciwnie, pracownik powinien te przyczyny poznać, aby mógł obiektywnie ocenić, jakie rozwiązanie będzie dla niego lepsze. ©