

Najciekawsze
orzeczenia

Ogólnie podana przyczyna uzasadnia dyscyplinarkę

SPÓR

Przyczyna rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia musi być sformułowana konkretnie. Jednak nawet jeśli pracodawca naruszył przepisy i sformułował przyczynę zbyt ogólnie, może wygrać przed sądem, o ile udowodni, że przyczyna, choć ogólna, była uzasadniona i znana pracownikowi, a naruszenie przez niego podstawowych obowiązków – szczególnie rażące.

Tak orzekł Sąd Najwyższy w wyroku z 24 lipca 2013 r. (I PK 16/13).

Stan faktyczny

Pracownikowi zostały przedstawione zarzuty popełnienia przestępstwa korupcyjnego. Pracodawca rozwiązał z nim stosunek pracy bez wypowiedzenia. Jako przyczynę wskazał ciężkie naruszenie podstawowego obowiązku dbania o dobro zakładu pracy, nie precyzując jednak w piśmie o rozwiązaniu stosunku pracy, na czym dokładnie polegało to naruszenie. Pracownik odwołał się do sądu, zarzucając pracodawcy nieprecyzyjne sformułowanie przyczyny.

Rozstrzygnięcia sądów

Sąd rejonowy przyznał rację pracownikowi i zasądził odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy. Sąd okręgowy zmienił wyrok i oddalił powództwo. Sprawa trafiła do Sądu Najwyższego.

SN stwierdził, że – mimo naruszenia przepisów przez pracodawcę poprzez nazbyt ogólne sformułowanie przyczyny – rozwiązanie stosunku pracy było uzasadnione. Przyczyna była bowiem dobrze znana pracownikowi, a naruszenie obowiązków pracowniczych było szczególnie rażące. ©

• ZDANIEM EKSPERTA



Robert Stępień

radca prawny,
starszy prawnik w kancelarii Raczkowski Paruch

Komentowane orzeczenie ma istotne znaczenie praktyczne. Zgodnie z utrwalonym w doktrynie i orzecznictwie poglądem, przyczyna rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia powinna być sformułowana w sposób konkretny. Jeżeli nie jest, pracownik może skutecznie podważyć rozwiązanie umowy przed sądem. Sąd Najwyższy dopuszcza swego rodzaju „wyjątek” od tej zasady. Stwierdza, że mimo naruszenia przez pracodawcę przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę poprzez wskazanie przyczyny w sposób zbyt ogólny, roszczenie pracownika o odszkodowanie może zostać oddalone. A to pod warunkiem, że pracownik zna przyczynę, a naruszenie obowiązków pracowniczych na tyle rażące, że zasądzenie odszkodowania byłoby nieuzasadnione w świetle zasad współżycia społecznego. Istnieje wprawdzie bogate orzecznictwo (powoływane w uzasadnieniu do komentowanego wyroku) dopuszczające – w przypadku szczególnie rażącego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych – oddalenie roszczenia pracownika o odszkodowanie, mimo uchybień ze strony pracodawcy. Dotyczy ono jednak zwykle naruszenia przez pracodawcę przepisów dotyczących szczególnej ochrony zatrudnienia (np. poprzez rozwiązanie umowy bez zgody związku zawodowego z pracownikiem chronionym) – por. wyroki SN z 6 kwietnia 2006 r. (III PK 12/06) oraz z 8 stycznia 2008 r. (II PK 112/07). Nie ma natomiast ugruntowanej linii orzeczniczej, z której wynikałaby możliwość oddalenia roszczenia pracownika o odszkodowanie w przypadku wskazania przez pracodawcę zbyt ogólnej przyczyny rozwiązania umowy. W komentowanym orzeczeniu SN zwrócił uwagę na taką możliwość. I chociaż nie można tego traktować jako przyzwolenia na formułowanie przyczyn rozwiązania umowy w sposób ogólny (zasada pozostaje niezmienna – przyczyna ma być konkretna), to w konkretnej sprawie może to dać szansę na obronę przed zarzutami pracownika, że przyczyna została sformułowana w sposób mało konkretny. ©