

Najciekawsze  
orzeczenia

## Odszkodowanie za luki w piśmie nie takie pewne

### WOKANDA

Nawet jeżeli pracodawca naruszył przepisy, zbyt ogólnie formułując przyczynę rozwiązania stosunku pracy w trybie natychmiastowym, roszczenie zwolnionego o odszkodowanie może zostać oddalone. Będzie tak, gdy okaże się, że powód dyscyplinarki był uzasadniony i znany pracownikowi, a naruszenie obowiązków szczególnie rażące.

Takie stanowisko zajął SN w wyroku z 24 lipca 2012 r., I PK 16/13.

### Stan faktyczny

Pracownik był zatrudniony na podstawie powołania na stanowisku dyrektora oddziału ZUS. ABW postawiła mu zarzut popełnienia przestępstwa korupcyjnego. Pracodawca odwołał dyrektora, rozwiązując stosunek pracy bez wypowiedzenia. Jako przyczynę wskazał ciężkie naruszenie podstawowego obowiązku dbania o dobro zakładu pracy. Zwolniony odwołał się do sądu, zarzucając pracodawcy nieprecyzyjne sformułowanie przyczyny.

### Rozstrzygnięcie

Sąd rejonowy przyznał rację pracownikowi i zasądził odszkodowanie. Sąd okręgowy zmienił wyrok i oddalił powództwo. Sprawa trafiła do SN.

SN uznał, że mimo naruszenia przez pracodawcę przepisów o rozwiązywaniu umów przez nazbyt ogólne sformułowanie przyczyny, rozwiązanie stosunku pracy było uzasadnione. SN wziął pod uwagę, że powód wskazany przez pracodawcę był rzeczywisty i uzasadniony, a także dobrze znany pracownikowi. Przy tym naruszenie przez dyrektora obowiązków pracowniczych było na tyle rażące, że mimo uchybień ze strony pracodawcy, uzasadniało rozwiązanie stosunku pracy i oddalenie roszczenia o odszkodowanie.

### ♦ZDANIEM EKSPERTA



### Robert Stępień

prawnik w kancelarii *Raczkowski i Wspólnicy*

Zgodnie z utrwalonym w doktrynie i orzecznictwie poglądem, przyczyna rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia powinna być wskazana w sposób konkretny i zrozumiały dla pracownika. Nie może ograniczać się do powtórzenia ogólnego sformułowania wynikającego z przepisu (np. przez wskazanie, że zatrudniony „dopuszczył się ciężkiego naruszenia obowiązku pracowniczego”). Zatem obiektywnie rzecz biorąc, pracodawca w niniejszej sprawie naruszył przepisy. Potwierdził to SN. Niezależnie od tego, SN uznał, że ogólnie sformułowana przyczyna uzasadniała rozwiązanie z pracownikiem stosunku pracy i dawała podstawę do oddalenia roszczenia o odszkodowanie. Wskazał w szczególności na to, że przyczyna ta była pracownikowi doskonale znana. Ponadto odwołał się do wcześniejszego orzecznictwa, zgodnie z którym mimo naruszenia przez pracodawcę przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę, roszczenie o odszkodowanie może zostać oddalone na podstawie art. 8 k.p. Będzie tak wówczas, gdy naruszenie obowiązków pracowniczych jest na tyle rażące, że zasądzenie odszkodowania byłoby nieuzasadnione (np. wyroki SN z 6 kwietnia 2006 r., III PK 12/06 oraz z 8 stycznia 2008 r., II PK 112/07).

Jednak powołane orzecznictwo dotyczyło zwykle naruszenia przez pracodawcę przepisów dotyczących szczególnej ochrony zatrudnienia (np. przez rozwiązanie umowy bez zgody związku zawodowego z pracownikiem chronionym). Nie ma natomiast ugruntowanej linii orzeczniczej, która dotyczyłaby oddalenia roszczenia o odszkodowanie w przypadku wskazania zbyt ogólnej przyczyny (jedyne orzeczenie, wydane w podobnym stanie faktycznym, pochodzi z 4 kwietnia 2012 r., I PK 123/11).

Pogląd wyrażony przez SN jest niewątpliwie słuszny z punktu widzenia sprawiedliwości oraz zasad współżycia społecznego i w szczególnych okolicznościach (takich jak w niniejszej sprawie) uzasadniony. Niemniej jednak należy go traktować z dużą dozą ostrożności, mając na uwadze obowiązek wskazywania przyczyny rozwiązania umowy w sposób konkretny i zrozumiały dla pracownika.