

Najciekawsze
orzeczenia

Dopuszczenie do pracy to nie łaska

WOKANDA

Zobowiązanie pracodawcy do zatrudnienia przy pracy określonego rodzaju (art. 22 § 1 k.p.) oznacza, że musi on dopuścić pracownika do świadczenia umówionych obowiązków.

Takie stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z 20 września 2013 r. (II PK 6/13).

Stan faktyczny

Pracownik zatrudniony na stanowisku kierowcy podejrzany był o kradzież paliwa. Po rozmowie z pracodawcą, w której się przyznał, szef postanowił nie wyciągać wobec niego żadnych konsekwencji. Jednak w sprawie karnej, która odbyła się po kilku miesiącach, pracownik nie przyznał się do winy.

Pracodawca nie dopuścił kierowcy do pracy. Jednocześnie pozbawił go prawa do wynagrodzenia, uzasadniając swoje postępowanie utratą zaufania do pracownika i koniecznością podjęcia decyzji co do dalszej współpracy. W tych okolicznościach kierowca rozwiązał umowę o pracę w trybie natychmiastowym, wskazując jako przyczynę dopuszczenie się przez pracodawcę ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych przez niezapewnienie mu pracy zgodnie z umową. Pracodawca wniósł o odszkodowanie z tytułu nieuzasadnionego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Rozstrzygnięcie

Sąd rejonowy oddalił powództwo, uznając, że rozwiązanie umowy przez pozwanego na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. było uzasadnione. Sąd okręgowy utrzymał ten wyrok. Pracodawca złożył skargę kasacyjną, ale Sąd Najwyższy ją oddalił. Jak wskazał SN, odsunięcie pracownika od pracy po tym, jak pracodawca postanowił nie wyciągać negatywnych konsekwencji, tylko dlatego, że w sprawie karnej skorzystał on z prawa oskarżonego do obrony, nie zasługiwało na ochronę prawną.

•ZDANIEM EKSPERTA



Łukasz Chruściel

radca prawny, kieruje biurem kancelarii
Raczkowski i Wspólnicy w Katowicach

W komentowanym orzeczeniu SN poruszył kwestię dopuszczenia pracownika do świadczenia określonej umową pracy. SN uznał, że należy to rozumieć w dwojaki sposób – zarówno jako obowiązek pracownika, jak i jego uprawnienie wynikające ze stosunku pracy.

Orzecznictwo SN dotyczące zwalniania z obowiązku świadczenia pracy nie jest jednolite. Tym razem SN nie tylko podkreślił, że dopuszczenie podwładnego do pracy jest obowiązkiem pracodawcy, ale uznał też, że reakcja pracodawcy była nieuzasadniona i spóźniona.

Po pierwsze zawieszenie kierowcy było odpowiedzią na odmowę złożenia zeznań w procesie karnym. SN uznał, że jest to prawo każdego oskarżonego, które nie może powodować negatywnych skutków nie tylko na gruncie prawa karnego, ale i prawa pracy. Po drugie pracodawca niejako wybaczył już przewinienie zatrudnionemu.

SN nie wypowiedział się jednak, czy są przypadki, które uzasadniają odsunięcie od pracy. Należy uznać, że może je usprawiedliwiać istotny interes pracodawcy. Takim uzasadnionym przypadkiem jest np. odsunięcie od pracy w okresie wypowiedzenia osoby zajmującej stanowisko w organie zarządzającym (np. członka zarządu spółki prawa handlowego), jeśli została odwołana z pełnionej funkcji. Tak orzekł SN w wyroku z 16 czerwca 2005 r. (I PK 260/04).

Zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy może też uzasadniać utrata zaufania do pracownika, gdy np. powodem rozwiązania umowy za wypowiedzeniem jest przekazywanie tajemnic przedsiębiorstwa.

Problemem pozostaje to, czy za czas odsunięcia od pracy podwładny ma prawo do wynagrodzenia. Do tego zagadnienia należy podchodzić ze szczególną ostrożnością. Pracodawca nie może bowiem uchylać się od obowiązku wypłaty pensji pod dowolnym pretekstem. Taką możliwość należy dopuścić jedynie w razie szczególnie nagannego zachowania pracownika, gdy okres zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy jest nieznacznym, a jego celem jest wyłącznie umożliwienie pracodawcy podjęcia właściwej decyzji. ■