

# Upředzenie o zwolnieniu to nie groźba

## WOKANDA

**Nie można stawiać znaku równości między poinformowaniem pracownika o zamiarze rozwiązania z nim umowy o pracę a groźbą bezprawną.**

Takie stanowisko zajął **Sąd Najwyższy w wyroku z 2 marca 2012 r. (I PK 109/11).**

## Stan faktyczny

Pracodawca zaproponował podwładnym porozumienia obniżające wynagrodzenia, bo był w złej sytuacji finansowej. Poinformował, że w razie odmowy ich podpisania wypowie im umowy o pracę, bo nie ma pieniędzy na wypłatę pensji. Pówdka podpisała takie porozumienie, po czym próbowała się uchylić od jego skutków, powołując się na to, że działała pod wpływem groźby i przymusu. Ponieważ szef uznał jej

działanie za bezskuteczne, wystąpiła do sądu o zapłatę wynagrodzenia w wysokości, o którą zostało ono obniżone porozumieniem.

## Rozstrzygnięcie

Sądy obu instancji nie uwzględniły jej żądania i sprawa trafiła do SN. Ten podzielił ich stanowisko. Uznał, że skoro pracodawca miał prawo rozwiązać umowę o pracę z pracownicą, tym bardziej że strony łączył angaż na czas określony dopuszczający wcześniejsze wypowiedzenie (bez podania przyczyny), to mógł ją uprzedzić o tym bez ryzyka uznania takiego działania za groźbę bezprawną. To zaś, że kobieta podpisała porozumienie obniżające jej pobory w warunkach presji, nie oznacza, że celem pracodawcy było dążenie do wymuszenia na pracowniku zgody na rozwiązanie angażu na mocy porozumienia stron. ■

## ♦ ZDANIEM EKSPERTA



**Katarzyna Dobkowska**

partner w kancelarii **Raczkowski i Wspólnicy**

Stanowisko SN, choć wyrażone na tle stanu faktycznego, w którym pracownik miał alternatywę między zgodą na obniżkę pensji a zwolnieniem z pracy, można odnosić także do tych sytuacji, w których etatowcowi pozostawia się wybór trybu rozwiązania angażu. Ponieważ porozumienie jest najkorzystniejszą formą rozstania, szefowie w wielu wypadkach zachęcają podwładnych do jego podpisania, oferując często w zamian dodatkowy bonus. Powstaje więc pytanie, czy jest to działanie ryzykowne i czy pracownik będzie mógł się potem uchylić od skutków swojego oświadczenia o rozwiązaniu umowy za porozumieniem, powołując się na groźbę lub przymus.

Zdaniem SN w większości przypadków nie ma takiego niebezpieczeństwa. Skoro bowiem rozwiązanie angażu za porozumieniem jest przewidzianym przez prawo sposobem ustania zatrudnienia, to trudno

odmówić pracodawcy prawa do zaproponowania pracownikowi takiej formy rozstania. Może to uczynić zarówno wtedy, gdy dysponuje przyczyną pozwalającą mu zwolnić etatowca mocą jednostronnej decyzji, jak i wtedy, gdy nie ma takiego powodu. W tej pierwszej sytuacji poinformowanie pracownika, że jeśli nie wyrazi zgody na porozumienie, zostanie zwolniony za wypowiedzeniem lub dyscyplinarnie, należy raczej traktować jako lojalne uprzedzenie o przysługujących szefowi uprawnieniach i jego intencjach, a nie jako groźbę. SN stwierdził, że z reguły taka informacja umożliwia etatowcowi przedstawienie swoich racji czy stworzenie szansy na bardziej korzystny dla niego sposób rozwiązania z nim umowy. A nie ma przecież wątpliwości, że lepiej rozstać się za porozumieniem niż dyscyplinarnie czy nawet za wypowiedzeniem z przyczyn dotyczących pracownika, zwłaszcza wtedy, gdy trudno byłoby kwestionować przyczynę zwolnienia przed sądem. Przeprowadzając taką rozmowę z pracownikiem, szef musi być jednak ostrożny. SN uznał bowiem, że w skrajnych przypadkach może dojść do szantażowania pracownika i celowego działania wymuszającego na nim zgodę na rozstanie za porozumieniem, zwłaszcza gdy powody jednostronnego rozwiązania z nim stosunku pracy przez szefa są wysoce wątpliwe. ■

