

Najciekawsze  
orzeczenia

## Bez odwołania nie ma roszczeń

### WOKANDA

**Pracownik, który nie odwoła się od zwolnienia dyscyplinarnego w ciągu 14 dni, nie może w innym procesie wykazywać, że było ono bezprawne.**

Takie stanowisko zajął **Sąd Najwyższy w wyroku z 4 czerwca 2013 r. (I PK 209/12).**

Skarżący zaniechał wytoczenia pozwanemu pracodawcy powództwa o przywrócenie do pracy lub o odszkodowanie w związku z niezgodnym z prawem – w jego ocenie – rozwiązaniem umowy o pracę przez pozwanego bez wypowiedzenia z winy pracownika (art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w związku z art. 264 § 2 k.p.). Z tego powodu utracił procesowe możliwości wykazywania bezprawności niezwłocznego rozwiązania stosunku pracy przez pozwanego pracodawcę w innym procesie o odszkodowanie z racji rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z powodu potencjalnego ciężkiego naruszenia przez pozwanego pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika (art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p.).

### Stan faktyczny

Pracodawca zatrudnił pracownika jako kierownika transportu. Oświadczeniem z 22 grudnia 2008 r., doręczonym 29 grudnia 2008 r., rozwiązał z nim umowę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. z powodu kradzieży oleju napędowego w miejscu pracy i sprzedaży osobom trzecim. Oświadczeniem z 22 grudnia 2008 r., które doręczono pracodawcy 6 stycznia 2009 r., pracownik rozwiązał umowę bez wypowiedzenia z tego powodu, że pracodawca nie dotrzymywał warunków pracy poprzez zmuszanie do ciągłej pracy i niewypłacanie diet. Pracownik nie odwołał się od dyscyplinarki, wytoczył natomiast własne powództwo, w którym żądał m.in. odszkodowania za rozwiązanie angażu bez wypowiedzenia.

### Rozstrzygnięcie

Sądy obu instancji zgodnie oddaliły roszczenie pracownika o odszkodowanie. Uznały, że łączącą strony umowę rozwiązał pracodawca, którego oświadczenie dotarło do wiadomości pracownika przed doręczeniem szefowi jego oświadczenia o rozwiązaniu angażu. SN podtrzymał to stanowisko. Podwładny, z którym szef wcześniej skutecznie rozwiązał umowę bez wypowiedzenia z winy pracownika, który nie zaskarżył do sądu tej czynności pracodawcy, nie może skutecznie rozwiązać nieistniejącej już (rozwiązanej) umowy na mocy art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p., wskazując na ciężkie naruszenie przez pozwanego szefa jego podstawowych obowiązków wobec pracownika (skarżącego). ■

### •ZDANIEM EKSPERTA



### Łukasz Chruściel

radca prawny, kieruje biurem **kancelarii Raczkowski i Wspólnicy** w Katowicach

Wyrok SN jest słuszny. Po pierwsze, SN potwierdza skądinąd oczywistą tezę, że nie można rozwiązać stosunku pracy, który już nie istnieje. SN wskazał na to, mając na uwadze, że w prawie cywilnym, w tym w prawie pracy, istnieje swoista zasada ustalenia chwili złożenia oświadczenia woli drugiej stronie. Zgodnie z kodeksem cywilnym jest ono złożone z chwilą, gdy doszło do adresata w taki sposób, że mógł zapoznać się z jego treścią. Przepis ten nie budzi wątpliwości, gdy oświadczenie jednej strony składane jest w obecności drugiej. Jeśli jednak jej nie ma i wysyła się oświadczenie np. pocztą, decyduje chwila, gdy adresat otrzyma pismo tak, że mógł się z nim zapoznać, choć nie ma już znaczenia, czy faktycznie to zrobił. Przy oświadczeniach złożonych niemal równocześnie i wysłanych pocztą o tym, czy umowa rozwiąże się na mocy oświadczenia szefa czy pracownika, decyduje w istocie sprawność poczty i dostępność adresata. Najważniejsze w wyroku SN jest jednak podkreślenie, że pracownik, który nie odwołał się w ciągu 14 dni od zwolnienia dyscyplinarnego, nie może w innym procesie wykazywać, że było ono bezprawne. W tej sprawie brak odwołania okazał się dotkliwy dla pracownika, który utracił prawo dochodzenia odszkodowania za rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z winy pracodawcy. Wysyłając swoje pismo, etałowicz nie spodziewał się, że zanim dojdzie ono do pracodawcy, sam otrzyma pismo od szefa o dyscyplinarce. Gdyby jego list dotarł pierwszy, zachowałby możliwość dochodzenia odszkodowania, a zwolnienie dyscyplinarne byłoby – jako złożone w czasie, gdy stosunek pracy już nie istniał – bezprzedmiotowe. ■