

ROZWIĄZANIE UMOWY

Jedno naruszenie – dwie konsekwencje

Nie ma przeszkody do rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia na podstawie tego samego zdarzenia, za które została nałożona na pracownika kara porządkowa, gdy waga tego przewinienia jest na tyle znacząca, że okoliczności i konsekwencje (nawet ewentualne) jego popełnienia uzasadniają przekonanie pracodawcy o niemożności dalszego zatrudnienia pracownika.

SANDRA SZYBAK-BIZACKA

Tak stwierdził Sąd Najwyższy w postanowieniu z 25 kwietnia 2019 r. (I PK 125/18).

Sprawa dotyczyła pracownicy zatrudnionej na stanowisku inspektora nadzoru. Do jej obowiązków należało kontrolowanie przebiegu prac budowlanych, działanie w interesie inwestora oraz zapobieganie nieprawidłowościom na budowie.

Pracodawca zobowiązał pracownicę do przedłożenia harmonogramu prac. Z powodu niewykonania tego polecenia nałożył na nią karę upomnienia, od której kobieta się nie odwołała. Następnie z przyczyn, wśród których znalazło się także niewykonanie ww. polecenia pracodawcy, pracownicy wy-

powiedziano umowę o pracę. Pracownica wniosła odwołanie, w którym wskazała m.in., że wykonywała swoje obowiązki w sposób prawidłowy, że w umowie o roboty budowlane nie przewidziano obowiązku przedłożenia harmonogramu robót budowlanych, a zatem nie było to jej obowiązkiem i wreszcie, że za niewykonanie tego polecenia otrzymała karę upomnienia, więc to samo przewinienie nie mogło uzasadniać wypowiedzenia.

Sąd rejonowy zasądził od pracodawcy odszkodowanie za nieuzasadnione i naruszające przepisy prawa wypowiedzenie umowy o pracę. Sąd okręgowy zmienił ten wyrok i oddalił powództwo w całości, stwierdzając, że pracownik jest obowiązany stosować się do poleceń przełożonych, czego pracownica nie zrobiła nie przedkładając harmonogramu robót budowlanych. Skoro jedna z przyczyn wypowiedzenia była prawdziwa i uzasadniona, to wypowiedzenie było uzasadnione i zgodne z prawem.

Od wyroku pracownica wniosła skargę kasacyjną. Sąd Najwyższy nie przyjął jej do rozpoznania. Jednocześnie w uzasadnieniu postanowienia o odmowie przyjęcia skargi odniósł się m.in. do kwestii tożsamości przyczyn uzasadniających nałożenie kary porządkowej i późniejszego wypowiedzenia. /@

KOMENTARZ EKSPERTA

Sandra Szybak-Bizacka

radca prawny w kancelarii Raczkowski Paruch w biurze w Katowicach



MAŁPIE

Pogląd wyrażony w komentowanym postanowieniu nie stanowi novum. Stosownie bowiem zauważył Sąd Najwyższy, iż stanowisko, zgodnie z którym ukaranie pracownika karą porządkową nie wyklucza rozwiązania z nim umowy z tej samej przyczyny, jest konsekwentnie powielane w orzecznictwie od wielu lat. Już w **uchwale z 1985 r. (III PZP 10/85) SN** w wytycznych wskazywał, iż „Zastosowanie wobec pracownika kary porządkowej za określone przewinienie nie stoi na przeszkodzie uznaniu, że uzasadnia ono wypowiedzenie umowy o pracę, jeżeli waga tego przewinienia jest znaczna.” Podobnie SN wypowiedział się w późniejszych orzeczeniach, m.in. w wyroku z 25 października 1995 r. (I PRN 77/95)

z 3 października 2008 r. (II PK 62/08) czy z 18 lutego 2015 r. (I PK 171/14).

Należy podkreślić, iż rozwiązanie stosunku pracy nie stanowi sankcji porządkowej w rozumieniu art. 108 k.p. A skoro wypowiedzenie nie jest karą, to tym samym nie stanowi to podwójnego ukarania pracownika za to samo przewinienie.

W praktyce pojawiają się czasem u pracodawców wątpliwości, czy stosując karę porządkową, a nie od razu np. wypowiedzenie lub rozwiązanie dyscyplinarne, nie umniejszają znaczenia przewinienia. Nie można jednak w taki sposób podchodzić do kwestii stosowania kar porządkowych. W ramach odpowiedzialności porządkowej karane mogą być naruszenia bardzo różnego rodzaju, w tym zarówno stanowiące ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych czy uzasadniające wypowiedzenie. Pracodawca nie musi od razu decydować się na rozwiązanie umowy z pracownikiem. Zwłaszcza, że zakończenie stosunku pracy czasem wymaga głębszej analizy i może być związane także z innymi naruszeniami.

Jeżeli jednak pracodawca już w chwili wymierzania kary rozważa rozwiązanie umowy z pracownikiem, to warto wstrzymać się z nałożeniem kary z innych względów. Należy bowiem mieć na uwadze, że w przypadku nałożenia kary porządkowej i późniejszego wypowiedzenia, pracownik może wytoczyć przeciwko pracodawcy dwa powództwa – jedno o uchylenie kary, a drugie stanowiące odwołanie od rozwiązania umowy. Aby uniknąć ewentualnego wdawania się w kilka sporów sądowych, warto w przypadku rozwiązywania umowy zrezygnować z wymierzania kary.

W kontekście rozwiązywania umów ze względu na naruszenia mogące stanowić podstawę wymierzenia kary porządkowej, warto również podkreślić, iż pracodawca może, ale nie musi stosować kar porządkowych. Jest to jego uprawnienie. Sam brak wcześniejszych

PISALIŚMY O TYM:

Pracownik pozostający w okresie wypowiedzenia umowy o pracę nie jest chroniony przed zwolnieniem w trybie natychmiastowym

„Czy w okresie wypowiedzenia można zwolnić pracownika dyscyplinarnie”; 13 lipca 2019 r.

archiwum.rp.pl

kar porządkowych nie oznacza zatem, że pracownik dotychczasowo nienagannie wykonywał swoje obowiązki pracownicze. W razie wypowiedzenia umowy z powołaniem się na wcześniejsze naruszenie pracownika,

pracodawca w razie sporu sądowego będzie mógł wykazać dopuszczanie się przez pracownika naruszeń wszelkimi środkami dowodowymi (w tym np. zeznaniami świadków, korespondencją mailową). Brak wcześniejszych kar porządkowych nie stanowi przeszkody do definitywnego zakończenia stosunku pracy.

Na kanwie omawianej sprawy warto jeszcze zwrócić uwagę na jeden aspekt stosowania kar i ich wpływu na późniejsze rozwiązanie umowy (a konkretnie możliwości dowodowe w ramach postępowania sądowego). Sąd rozpoznający sprawę podzielił już wcześniej prezentowany w orzecznictwie pogląd, iż w przypadku nałożenia kary i braku wniesienia sprzeciwu pracownik nie może kwestionować prawdziwości przyczyny nałożenia kary porządkowej w ramach postępowania z odwołania od wypowiedzenia / rozwiązania umowy bez wypowiedzenia. Zatem nie wnosząc sprzeciwu pracownik traci możliwość ewentualnego późniejszego podważenia, iż dopuścił się naruszenia będącego podstawą wymierzenia kary. /@