

Prezes nie może działać niegodziwie

Przełożony, który bezpodstawnie i bezzasadnie narusza dobra osobiste pracownika, szkodzi swojemu pracodawcy

Tak orzekł Sąd Najwyższy w wyroku z 22 kwietnia 2015 r. (III PK 157/14).

Powódka była zatrudniona na stanowisku dyrektora handlowego spółki. 21 listopada 2011 r. złożyła pisemny wniosek o rozwiązanie umowy o pracę w drodze porozumienia stron albo o potraktowanie tego pisma i oferty jako wypowiedzenia. Prezes pozwanej spółki nie zgodził się na porozumienie rozwiązujące stosunek pracy, a ponadto sprzeciwił się „alternatywnemu” wypowiedzeniu umowy o pracę. Ponieważ ostro zareagował, co przejawiało się w szczególności izolacją dyrektorki oraz niemerytoryczną krytyką jej osoby, 1 grudnia 2011 r. powódka złożyła oświadczenie o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia z winy pracodawcy na podstawie art. 55 § 1 [1] k.p., zarzucając mu mobbing. Ostatecznie doszło do rozwiązania angażu bez wypowiedzenia z winy pracownika na podstawie art. 52 k.p., którą poprzedziło stosowne oświadczenie powódki.

Sąd rejonowy sprostował świadectwo pracy z 1 grudnia 2011 r., zasądził powódce 39 tys. zł odszkodowania za rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia przez pracownika (art. 55 § 1 [1] k.p.) i oddalił powództwo o zapłatę odszkodowania za rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia przez pracodawcę (art. 56 k.p.).

Sąd uznał, że do rozwiązania stosunku pracy 1 grudnia 2011 r. doszło wskutek oświadczenia powódki o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia z winy pracodawcy, oddalając tym samym powództwo o odszkodowanie z art. 56 § 1 k.p., które by przysługiwało, gdyby za skuteczne uznano rozwiązanie angażu przez pracodawcę bez wypowiedzenia.

Jak dalej wskazał, odszkodowanie z art. 55 § 1 [1] k.p. przysługuje pracownikowi tylko wtedy, gdy jego oświadczenie o rozwiązaniu bez wypowiedzenia było uzasadnione. W takim przypadku sąd bada zasadność podanych przyczyn rozwiązania, które w piśmie z 1 grudnia 2011 r. powódka nazwała mobbingiem. Chodziło o groźby, że prezes „ma różne znajomości i że jeśli powódka nie będzie uważała na to, co do kogo mówi, to ją załatwi” oraz odsunięcie jej od pracy. SR uznał, że te okoliczności nie stanowiły mobbingu w rozumieniu art. 94 [3] § 2 k.p. – zabrakło im elementu konstrukcyjnego, jakim jest uporczywość i długotrwałość zachowań pracodawcy. Jednak w ocenie SR pozwany pracodawca w konsekwentny i celowy sposób naruszał obowiązki z art. 11 [1] k.p., tj. nakaz poszanowania godności i innych dóbr osobistych powódki. Prezes pozwanej spółki odmówił m.in. pracownicy prawa do rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem, a nawet zagroził jej zwolnieniem dyscyplinarnym, mimo że jak przyznał w czasie rozmowy, nie dysponował jeszcze żadnymi dowodami potwierdzającymi, że były podstawy do zwolnienia jej w tym trybie. Co więcej, odmówił udzielenia powódce informacji, komu ma przekazać swoje obowiązki, a po ustaniu

zatrudnienia pracodawca celowo i świadomie nie wypłacił jej bezspornie należnych świadczeń ze stosunku pracy - wynagrodzenia i ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy.

Po rozpoznaniu apelacji pozwanej spółki sąd okręgowy uznał, że była ona uzasadniona co do odszkodowania i częściowo zmienił zaskarżony wyrok, oddalając powództwo. W jego ocenie zachowanie pozwanej nie wyczerpywało przesłanek mobbingu, a zebrany w sprawie materiał nie potwierdził, że strona pozwana w konsekwentny i celowy sposób naruszała godność osobistą powódki, a tym samym obowiązki prezesa wynikające z art. 11 [1] k.p. Zdaniem SO powódka nie wykazała, że 22 listopada 2011 r. była zastraszana. Nie udało jej się też udowodnić, aby uporczywie i długotrwanie nękała ją, eliminując z zespołu współpracowników. Sąd Najwyższy potwierdził, że sąd rejonowy trafnie oraz prawidłowo zakwalifikował sprawę jako rażące naruszenie godności i dobrego imienia skarżącej w rozumieniu art. 11 [1] k.p. To, że pracodawca umyślnie, złośliwie, bezpodstawnie i bezprawnie zmierza do sfabrykowanego nielegalnego zwolnienia pracownika z pracy, może być uznane za stosowanie przez niego mobbingu. I to bez względu na brak wyraźnych cech uporczywości lub długotrwałości tego deliktu prawa pracy. Może on być wynikiem nacechowanej złą wolą szczególnej intensywności (rozmiaru nasilenia) rażąco nielegalnego, bezpodstawnego i bezzasadnego izolowania. Zwłaszcza wtedy, gdy doszło do bezprawnego, w tym natychmiastowego zwolnienia z pracy osoby poddanej mobbingowi na podstawie sfabrykowanych przyczyn. Tym niemniej ujawnione okoliczności takie jak: bezpodstawny sprzeciw pracodawcy wobec wypowiedzenia umowy przez pracownicę zatrudnioną na kierowniczym stanowisku, odmowa udzielenia jej urlopu w okresie wypowiedzenia, zastraszanie co do możliwości znalezienia nowej posady oraz bezprawne, sfabrykowane natychmiastowe zwolnienie, którym towarzyszyło ostentacyjne wyprowadzenie pracownicy z siedziby spółki, to zachowania, które mogły być zakwalifikowane jako umyślnie naruszające godność oraz inne dobra osobiste pracownika w rozumieniu art. 11 [1] k.p. To wystarczyło do usprawiedliwionego rozwiązania umowy z winy pracodawcy na podstawie art. 55 § 1 [1] k.p., choćby nie nosiły znamion mobbingu, wskazanego jako przyczyna rozwiązanej w takim trybie umowy.

Najnowsze orzecznictwo Sądu Najwyższego potwierdza, że o mobbingu możemy mówić nie tylko przy uporczywości lub długotrwałości działania pracodawcy. Przy ocenie takiego zachowania zawsze będą miały znaczenie okoliczności konkretnej sprawy, w szczególności rozmiar nasilenia nagannego działania.

W każdym przypadku pracodawca powinien rozważyć ewentualne pociągnięcie do odpowiedzialności przełożonego, który nielegalnie naruszając dobra osobiste podwładnego pracownika, dopuszcza się kwalifikowanego złamania własnych podstawowych obowiązków pracowniczych polegających na pogwałceniu obowiązku dbania o dobro pracodawcy.

Autor: Monika Bożek, adwokat, Kancelaria Prawna Piszcz i Wspólnicy