

Dyscyplinarka uwłacza reputacji zawodowej

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika może zostać uznane za naruszające chronione dobra osobiste pracownika. To wyrok Sądu Najwyższego z 9 września 2015 r. (III PK 156/14).

Sprawa dotyczyła odwołania od rozwiązania umów o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika dwóch osób. Jedna z nich była zatrudniona na stanowisku prezesa, a druga – członka zarządu. W obu przypadkach oświadczenia pracodawcy o dyscyplinarce miały tę samą treść. Wskazywały na naruszenie art. 377 kodeksu spółek handlowych oraz narażenie firmy na znaczną szkodę. Pozwana spółka zarzucała, że powodowie działający jako jej reprezentanci podpisali niekorzystne umowy. Ci zaś domagali się zarówno świadczeń przewidzianych w kodeksie pracy z powodu niezgodnego z prawem zwolnienia, jak i dochodzili roszczeń na gruncie kodeksu cywilnego z tytułu naruszenia ich dóbr osobistych (renomy i reputacji).

Sąd rejonowy stwierdził niezgodność z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 k.p. Uznał je za bezpodstawne, gdyż powodowie działali w granicach dopuszczalnego ryzyka prowadzenia działalności gospodarczej „i nie można im nadać waloru nieracjonalności oraz niegospodarności”. Jednocześnie SR stwierdził, że oświadczenia o tej treści naruszały dobra osobiste powodów. Uzasadniało to zasądzenie im zarówno odszkodowań za szkodę majątkową będącą wynikiem tych naruszeń, jak i zadośćuczynień z tego samego tytułu (tj. za doznaną krzywdę).

Po rozpoznaniu apelacji spółki sąd okręgowy uznał za nieprawidłowe przyznanie zadośćuczynienia. Należało zasądzić wyłącznie odszkodowanie na podstawie i w granicach uregulowanych kodeksem pracy.

Podstawą prawną uzupełniającej odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy są przepisy kodeksu cywilnego o odpowiedzialności deliktowej. Obciążenie taką odpowiedzialnością uzasadnia (przy spełnieniu pozostałych przesłanek) działanie pracodawcy polegające na zamierzonym (umyślnym) naruszeniu przepisów o rozwiązaniu angażu bez wypowiedzenia. Przy tym pracownik musi wykazać wszystkie przesłanki odpowiedzialności pracodawcy, w tym umyślność jego działania. W ocenie SO spółce nie można było przypisać takiej umyślności.

Od tego rozstrzygnięcia powodowie wnieśli skargę kasacyjną.

Sąd Najwyższy uznał w szczególności, że prawem dopuszczalne sposoby rozwiązywania stosunków pracy na ogół nie noszą cechy bezprawności ani zawinienia pracodawcy wymaganych do zasądzenia uzupełniających lub dalszych roszczeń dochodzonych na podstawie kodeksu cywilnego. Wyjątek dotyczy pracodawcy, który działał ewidentnie bezprawnie oraz z zawinionym zamiarem i co najmniej przewidywalnością niekorzystnych

skutków niezgodnego z prawem pozbawienia pracownika innego zatrudnienia wskutek wyeliminowania w istotnym stopniu możliwości jego zarobkowania w przyszłości. Ponadto utrzymanie zatrudnienia ani znalezienie kolejnej pracy nie są prawami osobistymi. Dlatego samo rozwiązanie stosunku pracy może naruszać dobra osobiste pracownika tylko w razie kwalifikowanego, zamierzonego i umyślnego pogwałcenia konkretnych osobistych praw pracowniczych.

Dyscyplinarka może zatem naruszać chronione dobra osobiste pracownika. Jednak tylko wtedy, gdyby pismo pracodawcy zawierało zwroty oczywiście naruszające godność lub inne dobra osobiste. W szczególności gdyby ewidentnie bezprawnie i bezpodstawnie podważało reputację lub renomę zawodową pracownika albo zawierało zwroty znieważające, obraźliwe, oczywiście nieprawdziwe, poniżające, ośmieszające lub upokarzające pracownika nielegalnie pozbawionego zatrudnienia z zamiarem naruszenia jego chronionych dóbr osobistych, wyrządzenia mu szkody materialnej lub krzywdy niemajątkowej.

Komentarz eksperta

Obowiązek poszanowania przez pracodawcę godności i innych dóbr osobistych pracownika to jedna z podstawowych zasad prawa pracy (art. 11 [1] k.p.). Ponadto, dzięki art. 300 k.p., także w stosunkach pracy można odwołać się do cywilnoprawnej regulacji dotyczącej ochrony dóbr osobistych i dochodzić przewidzianych tam roszczeń.

Należy jednak pamiętać o tym, że rozwiązanie stosunku pracy (za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia) jest uprawnieniem pracodawcy i tylko zupełnie wyjątkowo można uznać je za naruszające dobra osobiste pracownika. Będzie tak wtedy, gdy szef w sposób zamierzony i umyślny pogwałci konkretne osobiste prawa pracownicze. Pracodawca może zatem bronić się przed takimi zarzutami, wykazując brak zamiaru lub zawinienia. W szczególności zaś dotyczy to niemożności przewidzenia, że złożone oświadczenie o rozwiązaniu angażu uniemożliwi pracownikowi ponowne podjęcie pracy w jego zawodzie. Sama nieprawdziwość przyczyny zwolnienia nie przesądza zatem ani o tym, że pracodawca naruszył dobra osobiste pracownika, ani tym bardziej o umyślności jego działania.

Orzecznictwo przyjmuje, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie stanowi bezprawnego działania w rozumieniu art. 24 § 1 k.c. nawet wtedy, gdy jego przyczyna okazała się nieprawdziwa (por. wyroki Sadu Najwyższego z 1 października 1998 r., I PKN 353/98 i z 26 marca 1998 r., I PKN 573/97).

Autor: Anna Kamińska, radca prawny, Kancelaria Prawna Piszcz i Wspólnicy