

Odprawa również dla pracownika, który odszedł z firmy

Rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika na podstawie art. 55 § 11 k.p. z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika uprawnia podwładnego do nabycia prawa do odprawy pieniężnej, o której mowa w ustawie o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód rozwiązania stosunku pracy.

Tak uznał Sąd Najwyższy w uchwale z 2 lipca 2015 r. (III UZP 4/15).

W sprawie o odprawę, sąd okręgowy odroczył wydanie orzeczenia i przedstawił powiększonemu składowi Sądu Najwyższego do rozstrzygnięcia zagadnienie prawne ujęte w pytaniu – czy rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika na podstawie art. 55 § 11 k.p. uprawnia do nabycia prawa do odprawy pieniężnej, o której mowa w ustawie o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Analizę tego zagadnienia prawnego sąd rozpoczął od wskazania, że wiąże się ono z szerszą kwestią dotyczącą prawa do odprawy przewidzianego w ustawie o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w sytuacji, gdy to podwładny rozwiązuje stosunek pracy. Sąd zwrócił uwagę, że zgodnie z ustawą, jakkolwiek rozwiązanie stosunku pracy musi nastąpić z przyczyn niedotyczących pracownika, to niekoniecznie bez udziału jego woli. Odprawa przysługuje bowiem także w sytuacji, gdy rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn wskazanych w ustawie nastąpiło z inicjatywy pracodawcy w drodze porozumienia stron. Pod określonymi warunkami odprawa może także przysługiwać pracownikowi, którego stosunek pracy ustał wskutek odmowy przyjęcia przez niego nowych warunków pracy przedstawionych przez pracodawcę w drodze wypowiedzenia zmieniającego.

Jak słusznie wskazał sąd, zgodnie z art. 55 § 3 k.p., rozwiązanie przez pracownika umowy o pracę, m.in. z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec niego, pociąga za sobą skutki, jakie przepisy prawa wiążą z rozwiązaniem umowy przez pracodawcę za wypowiedzeniem. Tym samym przepis ten otwiera drogę do dochodzenia niektórych roszczeń, które mogą być uznane za skutki rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę za wypowiedzeniem. Przepis ten nie przekształca jednak rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia w jej rozwiązanie za wypowiedzeniem przez pracodawcę. Powyższe skutkuje dla przykładu tym, że pracownik, który rozwiązał umowę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków przez pracodawcę, ma z tego tytułu prawo do odszkodowania na podstawie art. 55 § 11 k.p., nie może więc żądać na podstawie art. 55 § 3 k.p. odszkodowania z tytułu wypowiedzenia umowy przez pracodawcę. Może natomiast dochodzić innych roszczeń, związanych z wypowiedzeniem umowy o pracę, jeśli spełnia warunki ich nabycia określone w przepisach prawnych.

Wobec tych uwag sąd zwrócił uwagę, że zasadnicze znaczenie dla rozstrzygnięcia przedstawionego zagadnienia prawnego ma ustalenie, czy ciężkie naruszenie przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika, prowadzące do rozwiązania przez podwładnego stosunku pracy bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 11 k.p., traktowanego na podstawie art. 55 § 3 k.p. w zakresie skutków tak jak wypowiedzenie stosunku pracy, może być uznane za przyczynę niedotyczącą pracowników z ustawy o zwolnieniach grupowych i na tej podstawie uzasadniać roszczenie o nabycie odprawy zgodnie z przepisami tej ustawy.

Rozpatrując tę sprawę Sąd Najwyższy podzielił poglądy prezentowane w podobnych stanach faktycznych przez inne składy orzekające. W szczególności przychylił się do stanowiska, że rozwiązanie przez pracownika umowy bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków, polegającego na nieterminowej wypłacie wynagrodzenia za pracę, zaprzestaniu wypłaty wynagrodzenia i nieopłacaniu składek na ubezpieczenie społeczne uzasadnia przyjęcie, że do rozwiązania stosunku pracy doszło z przyczyn dotyczących pracodawcy w rozumieniu ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. To zaś uprawnia do zastosowania przepisów ustawy o grupowych zwolnieniach dotyczących odprawy. Nie ulega wątpliwości, że jeśli pracownik rozwiązuje umowę o pracę ze względu na ciężkie naruszenie wobec niego przez pracodawcę podstawowych obowiązków, to czyni to z powodu zachowania pracodawcy. Uzasadnia to twierdzenie, że jest to przyczyna rozwiązania stosunku pracy niedotycząca pracownika z ustawy o zwolnieniach grupowych. Jeśli więc podwładny rozwiązuje z tego powodu stosunek pracy, to zrównanie przez art. 55 § 3 k.p. skutków takiego kroku ze skutkami wypowiedzenia umowy o pracę, powinno dotyczyć także prawa do odprawy przewidzianego w ustawie o zwolnieniach grupowych.

Za przyjętym przez sąd stanowiskiem przemawiają również względy funkcjonalne. Jeśli w rozważanej sytuacji pracownik decyduje się na rozwiązanie stosunku pracy, pozbawienie go ochrony, z jakiej korzysta, gdy stosunek pracy rozwiązuje pracodawca, umożliwiłoby pracodawcy uwolnienie się od obciążeń przewidzianych w ustawie o grupowych zwolnieniach przez działanie niezgodne z prawem. Zdaniem sądu, podstawowe cele regulacji przemawiają zatem za stosowaniem przepisów o odprawach pieniężnych do pracowników, którzy rozwiązali stosunek pracy z winy pracodawcy w trybie art. 55 k.p.

Autor: Karolina Durbacz, prawnik, Kancelaria Prawna Piszcz i Wspólnicy