Rzeczpospolita z 25.10.2019

Kiedy stosować szczególny tryb rozwiązania umowy o pracę - wyrok Sądu Najwyższego

Hanna Wiejowska, prawnik Warszawa, Rödl & Partner

Czyn zabroniony, którego społeczna szkodliwość jest znikoma, nie stanowi przestępstwa. Podobnie można ustalić również negatywną przesłankę podstawy rozwiązania umowy o pracę według art. 52 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy. W takim przypadku, nie tylko ocena formalna zachowania pracownika, ale także strona podmiotowa, mogą nie uzasadniać stosowania szczególnego trybu rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Tak orzekł Sąd Najwyższy w wyroku I PK 82/16 z 15 marca 2017 r.

Sąd I instancji uwzględnił żądanie powódki wniesione po rozwiązaniu stosunku pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia, przywracając ją do pracy. Oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę powódka otrzymała z powodu rażącego naruszenia zaufania pracodawcy. W uzasadnieniu wskazano, że wykorzystując udzielone upoważnienie do przetwarzania danych osobowych, dokonała ona wielokrotnego nieuprawnionego pobrania danych T.S. i wykorzystała je w celach pozasłużbowych. Powódka początkowo zaprzeczała. Wyjaśniała, iż nie zna tej osoby, tymczasem była ona teściową syna męża powódki i groziła jej eksmisja. W związku z tym, powódka monitorowała w aplikacji aktualny adres zamieszkania T.S.

Sąd rejonowy uznał, że pobierając dane ubezpieczonej doszło do naruszenia podstawowego obowiązku pracowniczego. Istotna była przyczyna przekroczenia uprawnienia, tj. niepokój małżonków o sytuację małoletnich wnuków. Powódka nie udostępniała informacji o T.S. osobom trzecim. Postąpiła w sposób lekkomyślny, jednakże nie było to zachowanie nastawione na wyrządzenie szkody.

Zestawienie zachowania powódki z postawą innych zatrudnionych podlegać winno określonej ocenie. Zdarzyły się przypadki o podobnym ciężarze gatunkowym, jednak niezakończone rozwiązaniem stosunku pracy. W ocenie sądu, pracodawca mógł dyscyplinować powódkę lub rozważyć zwykły sposób rozwiązania umowy. Stosując najbardziej dotkliwą sankcję, naraził się na uwzględnienie jej powództwa i konieczność przywrócenia do pracy. Zachowanie powódki, jako takie, nie mogło być podstawą zastosowania art. 52 k.p.

Oddalając apelację pracodawcy, SO potwierdził, że doszło do naruszenia obowiązków służbowych. Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. jako uważane za nadzwyczajny sposób ustania stosunku pracy, powinno być stosowane wyjątkowo, uzasadnione złą wolą lub rażącym niedbalstwem. Przyczyną dyscyplinarnego rozwiązania stosunku pracy może być jedynie naruszenie kwalifikowane, istotnie naruszające interes pracodawcy. Działanie pozwanego miało w tej sytuacji charakter nieadekwatny do przewinienia powódki.

SN oddalił skargę kasacyjną pracodawcy, jednocześnie wskazując inną kwalifikację prawną przyczyn rozwiązania umowy w myśl art. 52 § 1 k.p. pkt 1 i pkt 2. Regulacja z punktu 1 dotyczy ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, a norma punktu 2 – popełnienia przez pracownika przestępstwa uniemożliwiającego dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem. W tej sprawie pozwany nie wskazał przestępstwa jako przyczyny rozwiązania umowy o pracę, a rażące naruszenia zaufania pracodawcy nie należy do tej kategorii czynów zabronionych.

SN nie pominął przepisów o ochronie danych osobowych gdyż stwierdził, że zachowanie powódki było niezgodne z prawem, nie mając jednak charakteru ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. W pełni uprawniona okazała się teza, że równie ważna, co sama bezprawność zachowania pracownika, jest także strona podmiotowa. Sądy zasadnie przyjęły, że bez określonego natężenia stopnia winy i złej woli nie można zastosować art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

KOMENTARZ EKSPERTA

HANNA WIEJOWSKA MŁODSZY PRAWNIK W WARSZAWSKIM BIURZE RÖDL & PARTNER

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika jest nadzwyczajnym sposobem zakończenia stosunku pracy. Stanowi jednostronną czynność prawną pracodawcy odnoszącą swój skutek z chwilą, w której pracownik ma realną możliwość zapoznania się z treścią oświadczenia woli. W praktyce następuje to z chwilą wręczenia mu dokumentu albo otrzymania listu poleconego. Niezależnie od rodzaju umowy o pracę (na czas określony czy nieokreślony), oświadczenie pracodawcy musi zawierać przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy o pracę. Powinna ona wprost wskazywać, w jaki sposób pracownik zawinił.

W kontekście komentowanego orzeczenia kluczowa jest wykładnia art. 52 k.p. Przepis ten wskazuje trzy możliwe przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Pierwsza z nich to zawiniona utrata uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku, druga to ciężkie i zawinione naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych, trzecia zaś dotyczy popełnienia przestępstwa przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę. Na ich konstrukcję składają się zatem trzy elementy: bezprawność zachowania, naruszenie obowiązków oraz wina.

Ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych nie zostało zdefiniowane w ustawie, jednakże jak stwier- dził SN w uzasadnieniu wyroku z 21 lipca 1999 r. (I PKN 169/99), ma ono miejsce w sytuacji, w której w związku z zachowaniem pracownika naruszającym podstawowe obowiązki, można mu przypisać winę umyślną lub rażące niedbalstwo. Brak odpowiedniego stopnia winy i złej woli sprawia zatem, że sama bezprawność nie jest wystarczająca do powołania się na tę przyczynę. W komentowanym wyroku nie uznano naruszenia powódki za ciężkie, przez co nie mogło doprowadzić do tego rodzaju rozwiązania umowy o pracę. SN słusznie uznał, że nie wystarczy sama bezprawność zachowania. Należy również wziąć pod uwagę stan świadomości, motywy działania, czy też rozumienie szkodliwości zachowania. To właśnie motywy działania rzutowały na mniejszy stopień winy powódki.Trzecia przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika dotyczy popełnienia przez niego w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku. Musi ono być oczywiste lub zostać stwierdzone prawomocnym wyrokiem sądu. Chcąc powołać się na tę okoliczność, pracodawca powinien wskazać wprost art. 51 § 1 pkt. 2 k.p., gdyż jest to rodzajowo zupełnie inna podstawa prawna niż naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Należy skonkretyzować przestępstwo, a także opisać zachowanie pracownika wypełniające znamiona tego czynu zabronionego w sytuacji, w której nie zostało ono stwierdzone prawomocnym wyrokiem sądu. To na pracodawcy spoczywa wówczas obowiązek wykazania, że popełnione przestępstwo było „oczywiste". W komentowanym wyroku, ze względu na brak powołania się na tę podstawę prawną, nie stanowiła ona przedmiotu rozważań. W komentowanym orzeczeniu SN podkreślił, że przy tzw. zwolnieniu dyscyplinarnym powinno stosować się wykładnię indywidualną. Sąd badając stan faktyczny wziął pod uwagę intencję powódki – indywidualną potrzebę zadbania o dobro dzieci i rodziny. Uznał on w związku z tym, że nie doszło do ciężkiego naruszenia obowiązku pracowniczego. Należy zwrócić uwagę, że wyrok został wydany przed wejściem w życie unijnego rozporządzenia o ochronie danych osobowych. W przypadku badania tego stanu faktycznego przy obecnym stanie prawnym, SN mógłby dokonać innej wykładni.

Źródło: https://www.rp.pl/Kadry/310249973-Kiedy-stosowac-szczegolny-tryb-rozwiazania-umowy-o-prace---wyrok-Sadu-Najwyzszego.html?cid