t. LXI, nr 7/2020 DOI 10.33226/0032-6186.2020.7.8

Z orzecznictwa Sądu Najwyższego

Dr Eliza Maniewska
Uniwersytet Warszawski
ORCID: 0000-0002-8101-7351
e-mail: e.maniewska@wpia.uw.edu.pl

Sankcje z tytułu naruszenia przez pracownika wymagań formalnych przy dokonywaniu wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę

Sanctions for infringement of formal requirements by employee with termination of employment contract with notice or without notice

Streszczenie
Autorka referuje orzecznictwo Sądu Najwyższego w odniesieniu do zagadnienia formalnej wadliwości wypowiedzenia umowy o pracę lub jej rozwiązania bezzwłocznego dokonanego przez pracownika.

Słowa kluczowe
wypowiedzenie umowy o pracę przez pracownika, rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika

JEL: K31

Abstract
The author presents the jurisprudence of the Supreme Court with regard to the issue of formal defectiveness of termination of an employment contract with notice or its termination without notice by the employee.

Keywords
termination of the employment contract with notice by the employee, termination of the employment contract without notice by the employee

Przypomnijmy, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego wskazanie przyczyny lub przyczyn rozwiązania stosunku pracy w oświadczeniu pracodawcy przesądza o tym, że spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w ich granicach. Okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za słusznością tejże decyzji (zob. wyroki SN: z 15 października 1999 r., I PKN 319/99, OSNAPiUS 2001/5/152; z 10 listopada 1998 r., I PKN 434/98, OSNAPiUS 1999/21/688; z 4 listopada 2014 r., II PK 16/14, LEX nr 1554330; z 8 stycznia 2007 r., I PK 175/06, LEX nr 448111; z 12 kwietnia 2018 r., I PK 19/17, LEX nr 2492099). Dodatkowo podkreślenia wymaga, że przepisy art. 45 § 1 k.p. i art. 56 § 1 k.p. przewidują roszczenia pracownika także w przypadku naruszenia przez pracodawcę wymagań formalnych przy dokonywaniu wypowiedzenia/rozwiązania umowy o pracę, a nie wyłącznie w przypadku jego bezzasadności. Tak więc powoływanie się przez pracodawcę na inne (niż wymienione w piśmie rozwiązującym stosunek pracy) uchybienia czy naruszenia obowiązków pracowniczych, nie sanują wadliwości jego oświadczenia i nie mogą stanowić podstawy oddalenia powództwa opartego na art. 45 § 1 k.p. czy art. 56 § 1 k.p. (chyba że w grę wchodzi możliwość zastosowania art. 8 k.p.). Z tej przyczyny w orzecznictwie Sądu Najwyższego wskazanie przyczyny wypowiedzenia/rozwiązania umowy o pracę (art. 30 § 4 k.p.) jest uznawane za ściśle związane z oceną jego zasadności (por. wyroki SN: z 2 października 2012 r., II PK 60/12, LEX nr 1243025; z 16 listopada 2017 r., I PK 323/16, LEX nr 242881), co z kolei prowadzi do wniosku, że spór przed sądem pracy może się koncentrować tylko na okolicznościach wynikających z oświadczenia pracodawcy.

W jednym z ostatnich orzeczeń (wyrok z 15 stycznia 2020 r., III PK 5/19, niepubl.) Sąd Najwyższy powtórzył, że taki ścisły związek nie występuje przy roszczeniu odszkodowawczym z art. 61^1 k.p.

Zgodnie z art. 61^1 zdanie pierwsze k.p., w razie nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1^1 k.p., pracodawcy przysługuje odszkodowanie. W tym przypadku ustawodawca nie przewidział wobec pracownika sankcji za naruszenie przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie. Wskazane w tym przepisie odszkodowanie przysługuje zatem pracodawcy tylko w przypadku jedynej wadliwości rozwiązania umowy bez wypowiedzenia. Dotyczy to sytuacji, w której to rozwiązanie jest „nieuzasadnione", a więc gdy oświadczenie zostało złożone mimo iż pracodawca nie dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika. Z tego względu już wcześniej w orzecznictwie Sądu Najwyższego wyrażany był pogląd, że kodeks pracy nie przewiduje ujemnych skutków za naruszenie przepisów o rozwiązaniu przez pracownika umowy o pracę, co może dotyczyć braku formy pisemnej czy podania przyczyny rozwiązania umowy o pracę lub jej nieprawidłowego określenia bądź też przekroczenia terminu, w którym pracownik może skorzystać z prawa do natychmiastowego rozwiązania umowy o pra-

cę — art. 55 § 2 k.p. (zob. wyroki SN: z 4 marca 1999 r., I PKN 614/98, OSP 1999/11/208; z 10 maja 2012 r., II PK 215/11, OSNP 2013/9-10/106; z 18 marca 2015 r., I PK 197/14, OSNP 2017/1/4). Choć należy doprecyzować, że w przypadku przekroczenia terminu, o którym mowa w art. 55 § 2 k.p., znaczny upływ czasu między ciężkim naruszeniem przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika a rozwiązaniem przez pracownika umowy o pracę może oznaczać brak zasadności tego rozwiązania. W tym zakresie należy się bowiem odwołać także do celu rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 55 § 1^1 k.p. jako instrumentu zmierzającego do niezwłocznego uwolnienia się pracownika z więzi prawnej, w której w sposób ciężki naruszane są jego podstawowe prawa pracownicze. Jeśli uchybienia pracodawcy w tym względzie ustały (co może mieć także znaczenie przy ocenie „ciężkości" naruszenia) i pracodawca od tego momentu wywiązuje się ze swoich obowiązków, to zaistniałe w odległej przyszłości (np. na rok przed rozwiązaniem stosunku pracy) uchybienia prawom pracownika nie mogą stanowić uzasadnionej przyczyny rozwiązania umowy o pracę (wyrok SN z 8 lipca 2009 r., I BP 5/09, LEX nr 523549).

W wyroku z 15 stycznia 2020 r., III PK 5/19, Sąd Najwyższy dodatkowo uwypuklił, że przesłanką rozwiązania stosunku pracy przez pracownika bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1^1 k.p. jest dopuszczenie się przez pracodawcę ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika. Jak wskazał Sąd Najwyższy w uzasadnieniu uchwały z 4 marca 1999 r., III ZP 3/99 (OSNAPiUS 1999/17/542), o jej wystąpieniu decyduje obiektywnie istniejący stan ciężkiego naruszenia praw pracownika, nie zaś powołanie się przez pracownika (zwłaszcza w piśmie rozwiązującym umowę o pracę), że pracodawca nie wywiązał się wobec niego z podstawowych obowiązków. Zatem o zasadności rozwiązania umowy o pracę przez pracownika w omawianym trybie decydują zaistniałe okoliczności faktyczne oraz ich zakwalifikowanie jako ciężkie naruszenie przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec danego pracownika bez względu na to, jakimi wadami formalnymi dotknięte jest jego oświadczenie rozwiązujące stosunek pracy. Nie ma też znaczenia dążenie (w ten sposób) do zmiany pracodawcy i trudno w takiej sytuacji zakazywać pracownikowi zsynchronizowania daty rozwiązania stosunku pracy z nawiązaniem nowego stosunku pracy. Innymi słowy, wola podjęcia niezwłocznie nowej pracy nie pozbawia pracownika prawa do rozwiązania stosunku pracy z dotychczasowym pracodawcą, jeśli ziściły się przesłanki z art. 55 § 1^1 k.p.

Błędny jest zatem pogląd, że spór przed sądem pracy może toczyć się tylko w granicach zarzutu postawionego przez pracownika w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę na podstawie art. 55 § 1^1 k.p., a pracownik nie ma możliwości powoływania się na inne przyczyny, które mogłyby spowodować rozwiązanie więzi prawnej w tym trybie, gdyż, jak wskazano wyżej, przepis art. 61^1 k.p. nie przewiduje sankcji dla pracownika za naruszenie przepisów o rozwiązaniu przez pracownika umowy o pracę w trybie art. 55 § 1^1 k.p. Innymi słowy, pracodawca uchybiający w sposób ciężki podstawowym prawom pracownika nie może być objęty ochroną tylko ze względu na wadliwości formalne oświadczenia pracownika, skoro art. 61^1 k.p. jednoznacznie ochronę tę przyznaje jedynie w przypadku niezasadnego rozwiązania stosunku pracy (gdy nie zostaje spełniona przesłanka wskazana w art. 55 § 1^1 k.p.).

Warto podkreślić, iż tezy zawarte w opisanym wyroku III PK 5/19 — choć obecne już we wcześniejszym orzecznictwie Sądu Najwyższego — powinny odpowiednio oddziaływać na kierunek wykładni innych przepisów, które dotyczą rozwiązania stosunku pracy przez pracownika. Jako przykłady można wskazać przepisy art. 94^3 § 4 i 5 k.p. (rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika wskutek mobbingu) oraz art. 55 § 1 i 2 k.p. (rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika wskutek nieprzeniesienia go przez pracodawcę do innej pracy ze względu na szkodliwy wpływ dotychczasowej pracy na stan zdrowia pracownika).

Dr Eliza Maniewska, doktor nauk prawnych, absolwentka Wydziału Filozofii oraz Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego. Od 1998 r. zatrudniona w Sądzie Najwyższym, obecnie na stanowisku członka Biura Studiów i Analiz Sądu Najwyższego. W 2007 r. zdała egzamin sędziowski z wynikiem bardzo dobrym; wpisana na listę radców prawnych. Od 2018 r. adiunkt na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego w Katedrze Prawa Pracy i Polityki Społecznej. Autorka wielu publikacji z zakresu prawa pracy oraz prawa konstytucyjnego. Współautorka — wraz z SSN Kazimierzem Jaśkowskim (obecnie w stanie spoczynku) — Komentarza do Kodeksu pracy, który doczekał się już 11 wydań.

Dr Eliza Maniewska, Doctor of Law, graduate of the Faculty of Philosophy and the Faculty of Law and Administration at Warsaw University. Since 1998, she has been employed in the Supreme Court, currently as a member of the Supreme Court Research and Analyses Office. In 2007 she passed the judicial exam with a very good result; entered on the list of legal advisers. From 2018, a lecturer at the Faculty of Law and Administration of the University of Warsaw in the Department of Labour Law and Social Policy. Author of many publications in the field of labour law and constitutional law. Co-author — together with SSN Kazimierz Jaśkowski (currently retired) — Commentary on the Labour Code, which has 11 editions.