

Rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika z winy pracodawcy a odprawa pieniężna

Czy w przypadku uzasadnionego rozwiązania umowy o pracę przez pracownika w trybie art. 55 § 1(1) kodeksu pracy, tj. z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika, pracownikowi, poza odszkodowaniem przewidzianym ww. przepisem kodeksu pracy, przysługuje także odprawa pieniężna na podstawie przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (tzw. ustawy o zwolnieniach grupowych)?

Taki problem prawny rozstrzygał Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 2 lipca 2015 r. (III PZP 4/15). Stan faktyczny sprawy przedstawiał się w uproszczeniu następująco. Pozwana spółka nie wypłacała powódce terminowo wynagrodzenia za pracę. W związku z tym powódka rozwiązała umowę o pracę w trybie art. 55 § 1¹ kodeksu pracy. Pozwana spółka dokonała wypłaty zaległego wynagrodzenia oraz odszkodowania z art. 55 § 1¹ kodeksu pracy po wniesieniu pozwu przez powódkę. W związku z rozwiązaniem umowy o pracę powódka wystąpiła także z roszczeniem o zapłatę odprawy pieniężnej przysługującej pracownikom zwolnionym z pracy z przyczyn niedotyczących pracowników na podstawie art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (tzw. ustawy o zwolnieniach grupowych). Pozwana spółka nie przeprowadzała redukcji zatrudnienia, a stanowisko kierownika regionu, jakie zajmowała powódka, było niezbędne dla funkcjonowania regionu.

Sąd Najwyższy powołując się na linię orzeczniczą reprezentowaną przez wyrok Sądu Najwyższego z 20 listopada 2008 r. (III UK 57/08) uznał, iż 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, a tym samym należy przyjąć, że jest to przyczyna rozwiązania stosunku pracy niedotycząca pracownika także w rozumieniu art. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych. Dlatego, jeśli pracownik rozwiązuje z tego powodu stosunek pracy, to zrównanie przez art. 55 § 3 kodeksu pracy skutków takiego rozwiązania ze skutkami wypowiedzenia umowy o pracę, powinno dotyczyć także prawa do odprawy z art. 8 ustawy o zwolnieniach grupowych. Sąd Najwyższy uznał, iż w takiej sytuacji nie następuje też zdublowanie świadczeń należnych pracownikowi z tego samego tytułu, bowiem odprawa przewidziana w art. 8 ustawy o zwolnieniach grupowych jest świadczeniem o charakterze gratyfikacyjno-rekompensacyjnym, przysługującym na zakończenie stosunku pracy, a odszkodowanie z art. 55 § 1¹ kodeksu pracy ma charakter ustawowego odszkodowania i zadośćuczynienia za bezprawne działanie pracodawcy. Funkcje tych dwóch świadczeń są więc różne.

Reasumując, w przypadku uzasadnionego rozwiązania umowy o pracę przez pracownika w trybie art. 55 § 1(1) kodeksu pracy, tj. z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika, pracownikowi, poza odszkodowaniem przewidzianym ww. przepisem kodeksu pracy, przysługuje także odprawa pieniężna na podstawie przepisów ustawy o zwolnieniach grupowych.

radca prawny Miłosz Hady