

Zwolnienie dyscyplinarne a naruszenie dóbr osobistych pracownika

Czy rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem w trybie art. 52 § 1 pkt 1 kodeksu pracy, które zostało uznane przez sąd pracy za naruszające przepisy o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, może naruszać dobra osobiste pracownika?

Taki problem prawny rozstrzygał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 9 września 2015 r. (III PK 156/14). Stan faktyczny sprawy przedstawiał się w uproszczeniu następująco. Umowy o pracę z dwoma powodami będącymi członkami zarządu zostały rozwiązane przez pracodawcę w trybie dyscyplinarnym (art. 52 § 1 pkt 1 kodeksu pracy). Jako przyczynę wskazano ciężkie naruszenie przez powodów obowiązków pracowniczych polegające na tym, że zawarli szereg niekorzystnych w ocenie pracodawcy umów narażając pozwaną spółkę na poniesienie szkód majątkowych znacznych rozmiarów. Powodowie poza klasycznymi roszczeniami o odszkodowanie z tytułu rozwiązania umowy o pracę wywodzonymi z kodeksu pracy wnieśli także roszczenia o dodatkowe odszkodowanie oraz zadośćuczynienie z tytułu naruszenia dóbr osobistych w postaci "dobrego imienia, czci i renomy dobrego menedżera", co doprowadziło w ich ocenie w istotnym stopniu do utraty możliwości zarobkowania w przyszłości.

Sąd Najwyższy przywołał w pierwszej kolejności linię orzecniczą, w ramach której argumentuje się, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie stanowi bezprawnego działania w rozumieniu art. 24 § 1 kodeksu cywilnego nawet wtedy, gdy jego przyczyna okazała się nieprawdziwa (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 października 1998 r., I PKN 353/ 98).

Sąd Najwyższy podniósł także, iż w judykaturze prawa pracy przyjmuje się, że pracodawca z reguły nie odpowiada za naruszenie dóbr osobistych pracownika wynikające z postępowania karnego nawet wtedy, gdy pozbawił pracownika zatrudnienia zarzucając mu popełnienie przestępstwa, które miało uniemożliwiać dalsze zatrudnienie na zajmowanym stanowisku pracy, jeżeli pracownik został następnie uniewinniony lub bezwarunkowo umorzono postępowanie karne (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 marca 1998 r., I PKN 573/97).

Konkludując swe rozważania prawne Sąd Najwyższy wskazał więc, iż co do zasady 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 przepisów kodeksu cywilnego. Wyjątkowo jednak rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem może naruszać dobra osobiste pracownika w przypadku kwalifikowanego, zamierzonego i umyślnego pogwałcenia konkretnych osobistych praw pracowniczych, jeżeli takie zachowanie pracodawcy oddziałuje na prawem chronioną godność lub inne dobra osobiste pracownika (art. 11(1) kodeksu pracy). Przykładem takiego wyjątku jest chociażby sytuacja, gdy pracodawca działał ewidentnie bezprawnie oraz z zawinionym zamiarem i co najmniej przewidywalnością niekorzystnych skutków niezgodnego z prawem pozbawienia pracownika zatrudnienia o cechach "wilczego biletu" lub "infamii zawodowej" doprowadzając tym samym pracownika w istotnym stopniu do utraty możliwości zarobkowania w przyszłości.

Reasumując:

- w judykaturze prawa pracy przyjmuje się, że co do zasady rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie stanowi bezprawnego działania w rozumieniu art. 24 § 1 kodeksu cywilnego nawet wtedy, gdy jego przyczyna okazała się nieprawdziwa;
- wyjątkowo jednak rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem może naruszać dobra osobiste pracownika w przypadku kwalifikowanego, zamierzonego i umyślnego pogwałcenia

konkretnych osobistych praw pracowniczych, jeżeli takie zachowanie pracodawcy oddziałuje na prawem chronioną godność lub inne dobra osobiste pracownika (art. 11(1) kodeksu pracy), np. w sytuacji niezgodnego z prawem pozbawienia pracownika zatrudnienia o cechach "wilczego biletu" lub "infamii zawodowej".

radca prawny Miłosz Hady