

## Kadry i płace

## ROSZCZENIA

## Prawo do odprawy także dla pracownika, który sam odejdzie

Nie każdą sytuację nienależytego wypełniania obowiązków można uznać za przyczynę dotyczącą pracownika, a jednostronne wypowiedzenie umowy przez pracownika nie przekreśla nabycia przez niego prawa do odprawy.

MAŁGORZATA KURZYNOGA  
DANIEL KSIĄŻEK

Ustawa z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (tekst jedn. DzU z 2018 r., poz. 1969 ze zm.; dalej: ustawa) określa zasady przeprowadzenia zwolnień grupowych i zwolnień indywidualnych z przyczyn niedotyczących pracowników oraz reguluje związaną z tymi zwolnieniami materię odpraw pieniężnych. **Sąd Najwyższy** w kontekście wykładni art. 1 tej ustawy wielokrotnie wyjaśniał, że przyczyny niedotyczące pracownika to wszelkie okoliczności nie związane z cechami psychofizycznymi pracownika i sposobem wywiązywania się przez niego z obowiązków pracowniczych (**wyroki z: 10 marca 2016 r., III PK 81/15; 14 grudnia 2016 r., II PK 281/15; 10 paź-**

**dziernika 2019 r., I PK 196/18**), a prawo do odprawy pieniężnej, o którym mowa w art. 8 ustawy, przysługuje w razie rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy i niedotyczących żadnej ze stron (**wyroki z: 24 marca 2011 r., I PK 185/10; 6 lipca 2011 r., II PK 51/11; 3 sierpnia 2012 r., I PK 61/12**).

Zauważa się przy tym, że nie jest ważne, czy zwolnienie następuje z winy pracodawcy, który niewłaściwie zarządził przedsiębiorstwem, czy też jest następstwem okoliczności od niego niezależnych. Przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie stosunku pracy w ramach ustawy są wszelkie inne czynniki – poza statusem pracownika – rzutujące na potrzebę świadczenia pracy na rzecz konkretnego pracodawcy, których enumeratywne wyliczenie nie jest możliwe (**wyrok SN z 10 marca 2016 r., III PK 81/05**).

Biorąc to pod uwagę, a contrario za uprawnione można by zatem uznać uogólnienie, że przyczyny dotyczące pracownika to okoliczności związane ze sposobem wykonywania przez niego pracy oraz jego osobą (psychiczną i fizyczną) z możliwością świadczenia pracy).

## Nadmierne obciążenie

Powyższą myśl **Sąd Najwyższy doprecyzował w wyroku z 26 stycznia 2022 r. (I PSKP 58/21)**. Wskazał bowiem, że za przyczynę wypowiedzenia umowy niedotyczącą pracownika, lecz leżącą po stronie pracodawcy, można uznać nadmierne obciążenie pracownika obowiązkami, których wykonanie mieści się w jego predyspozycjach intelektualnych i kwalifikacjach, jednak ich zakres i wymiar (rozmiar) uniemożliwia należyte ich wykonywanie w obowiązujących go normach czasu pracy. Konsekwentnie zaś, w takiej sytuacji wyjątkowo pracownik nabywa prawo do odprawy pieniężnej z art. 8 ustawy o grupowych zwolnieniach, mimo że konieczność rozwiązania stosunku pracy nie istnieje po stronie pracodawcy, a stosunek pracy zostaje rozwiązany jednostronnie w drodze wypowiedzenia przez samego pracownika.

## Rozróżnić dwie sytuacje

**Sąd Najwyższy podkreślił**, że zgodnie z poglądami doktryny wypowiedzianymi w kontekście trudności należytego wykonywania pracy, należy rozróżnić dwa przypadki.

Jeżeli rodzaj pracy i wymagany sposób jej wykonywania nie uległy zmianie, a pracownik wykonuje ją nienależyście, to uzasadnia to wypowiedzenie umowy z przyczyn leżących po stronie pracownika, jako że nie podołał zobowiązaniu przyjętemu przez siebie w umowie (chyba że pracodawca błędnie poinformował go o rodzaju i sposobie wykonywania pracy).

Inna jest natomiast sytuacja, gdy pracodawca w drodze polecenia zmienia sposób wykonywania pracy, np. przez wprowadzenie nowych technologii, przez co faktycznie, przynajmniej częściowo, może dojść do zmiany rodzaju wykonywanej pracy. Wtedy brak możliwości należytego wykonywania pracy leży poza pracownikiem. Sytuacja ta powstała bowiem wskutek działania pracodawcy. Możliwość odpowiedniego wykonywania dotychczasowej pracy przez pracownika nie uległa zmianie, zmieniły się jedynie wymagania pracodawcy. Zdaniem **Sądu Najwyższego**, przytoczony pogląd można odnieść także do nadmiernego obciążenia

## ZDANIEM AUTORÓW



dr hab. Małgorzata Kurzynoga

prof. UE, radca prawny, partner w kancelarii BKB Baran Książek Bigaj, kieruje biurem BKB w Łodzi



dr hab. Daniel Książek

radca prawny, partner zarządzający w kancelarii BKB Baran Książek Bigaj

**Sąd Najwyższy słusznie przyjął**, że pojęcie "przyczyny niedotyczące pracownika" odnosi się także do nadmiernego obciążenia pracownika obowiązkami, których wykonanie mieści się w jego predyspozycjach intelektualnych i kwalifikacjach, jednak ich zakres i wymiar (rozmiar) uniemożliwia należyte wykonywanie pracy w obowiązujących go normach czasu pracy. W takiej sytuacji wyjątkowo pracownik nabywa prawo do odprawy pieniężnej z art. 8 ustawy o grupowych zwolnieniach, pomimo że konieczność rozwiązania stosunku pracy nie istnieje po stronie pracodawcy, a stosunek pracy zostaje rozwiązany jednostronnie w drodze wypowiedzenia przez samego pracownika.

zenia pracownika obowiązkami, których wykonanie mieści się w jego predyspozycjach intelektualnych i kwalifikacjach, jednak ich zakres i wymiar (rozmiar) uniemożliwia należyte wykonywanie pracy w obowiązujących go normach czasu pracy.

## Fikcja prawna

**Sąd Najwyższy zauważył**, że w świetle poprzednio obowiązującej ustawy z 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy sformułowano w orzecznictwie **Sądu Najwyższego** stanowisko, że wystąpienie przez pracownika z wnioskiem o rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy nie wyklucza zakwalifikowania ustania stosunku pracy takiego pracownika jako rozwiązania z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu art. 1 ust. 1 ustawy z 28 grudnia 1989 r., jeżeli przyczyny takie rzeczywiście istniały i miały decydujące znaczenie dla złożenia przez pracodawcę oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy. Nie ma przy tym znaczenia, czy rozwiązanie stosunku pracy wskutek akceptacji takiego wniosku nastąpiło za porozumieniem stron, czy za wypowiedzeniem przez pracodawcę (**wyroki SN z: 23 listopada 2006 r., II PK 70/06; 11 grudnia 2001 r., II UKN 654/00; 5 marca 1991 r., I PR 457/90**).

Podobny pogląd prezentowany jest na gruncie obecnie obowiązujących przepisów. W **wyroku z 12 sierpnia 2015 r. (I PK 74/1) Sąd Najwyższy** podkreślił, że stwierdzenie, czy stosunek pracy został rozwią-

nych rozwiązania stosunku pracy przez pracownika z rozwiązaniem stosunku pracy przez pracodawcę za wypowiedzeniem.

W tym kontekście **Sąd Najwyższy zwrócił uwagę** na **wyrok Sądu Najwyższego z 2 lutego 2001 r. (I PKN 228/00)**, zgodnie z którym rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika na podstawie art. 23<sup>1</sup> § 4 k.p. nie wyklucza prawa do odprawy pieniężnej z art. 8 tej ustawy. Zgodnie z art. 23<sup>1</sup> § 4 k.p. „w terminie 2 miesięcy od przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę, pracownik może bez wypowiedzenia, za siedmiodniowym uprzedzeniem, rozwiązać stosunek pracy. Rozwiązanie stosunku pracy w tym trybie powoduje dla pracownika skutki, jakie przepisy prawa pracy wiążą z rozwiązaniem stosunku pracy przez pracodawcę za wypowiedzeniem”.

Główny argument, który zachowuje aktualność pod rządami ustawy z 13 marca 2003 r., stanowi fikcja prawna przyjęta przez ustawodawcę w art. 23<sup>1</sup> § 4 k.p., według której taki sposób rozwiązania stosunku pracy (przez pracownika bez wypowiedzenia za 7-dniowym uprzedzeniem) wywołuje skutki, jakie przepisy prawa pracy wiążą z rozwiązaniem stosunku pracy przez pracodawcę za wypowiedzeniem.

Inny przypadek, gdy rozwiązanie stosunku pracy przez pracownika nie wyklucza nabycia przez niego prawa do odprawy, o której mowa w art. 8 ustawy z 13 marca 2003 r., to rozwiązanie stosunku pracy przez pracownika

” To, że formalnie to pracownik wystąpił z inicjatywą rozwiązania stosunku pracy, nie wyklucza uznania, że doszło do tego z przyczyn niedotyczących pracownika

ku pracy i nie wyklucza zakwalifikowania rozwiązania stosunku pracy na wniosek pracownika jako rozwiązania z przyczyn niedotyczących pracownika w rozumieniu ustawy z 13 marca 2003 r.

Prawo do odprawy pieniężnej, o którym mowa w art. 8 ustawy z 13 marca 2003 r., wyjątkowo może nabyć pracownik w sytuacji rozwiązania przez niego jednostronnie stosunku pracy, a więc gdy konieczność rozwiązania stosunku pracy nie istnieje w przeświadczeniu pracodawcy. Wyjątkowość tych sytuacji, bazując na analizie orzecznictwa **Sądu Najwyższego**, sformułowała się do tego, że sytuacje takie stanowią konsekwencję zastosowania przez pracodawcę fikcji prawnej w postaci zrównania w skutkach praw-

w trybie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. W myśl tego przepisu pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika. Pracownikowi przysługuje wówczas odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. W przypadku rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia. Zgodnie z art. 55 § 3 k.p., rozwiązanie umowy o pracę z takiej przyczyny pociąga za sobą skutki, jakie przepisy prawa wiążą z rozwiązaniem umowy przez pracodawcę za wypowiedzeniem. /@

## KADROWY FLESZ

## Terminy

17 lipca 2023 r.

■ składki za czerwiec 2023 r. wpłacają płatnicy składek mający osobowość prawną

## Wskaźniki

- 168 godzin** – wymiar czasu pracy w lipcu 2023 r.
- 4,29 zł** – dodatek za godzinę pracy w porze nocnej w lipcu 2023 r.
- 109,9 proc.** – wskaźnik waloryzacji podstawy wymiaru zasiłku chorobowego przyjmowanej do obliczenia świadczenia rehabilitacyjnego w III kwartale 2023 r.
- 7124,26 zł** – kwota przyjmowana do obliczenia wpłat na PFRON od 1 czerwca do 31 sierpnia 2023 r.
- 2400 zł** – kwota dofinansowania do wynagrodzenia pracownika ze znacznym stopniem niepełnosprawności od 1 stycznia 2023 r.
- 3600 zł** – minimalne wynagrodzenie od 1 lipca do 31 grudnia 2023 r.
- 23,50 zł** – minimalna stawka godzinowa brutto dla zleceniobiorców od 1 lipca do 31 grudnia 2023 r.
- 54 000 zł (3600 zł x 15)** – maksymalna odprawa z tytułu zwolnień grupowych od 1 lipca do 31 grudnia 2023 r.
- 208 050 zł** – kwota ograniczenia rocznej podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe w 2023 r., tzw. 30-krotność (do jej ustalenia przyjęto prognozowane przeciętne wynagrodzenie 6935 zł)

## Wiadomości

## Zatrudnianie: Spada bezrobocie w Polsce

Liczba zarejestrowanych bezrobotnych w maju 2023 r. wyniosła 802,3 tys. osób i była o 19,6 tys. osób niższa niż w końcu kwietnia oraz o 47,9 tys. osób niższa niż przed rokiem – podał Główny Urząd Statystyczny dane o bezrobociu rejestrowanym za piąty miesiąc roku.

W maju nowo zarejestrowanych bezrobotnych było 93,6 tys., wobec 87,8 tys. w kwietniu i 99,2 tys. w maju 2022 r. Jednocześnie w maju 2023 r. z rejestrów bezrobocia wyrejestrowano 113,2 tys. osób, wobec 112,7 tys. w kwietniu oraz 126,9 tys. w maju 2022 r. Ofert pracy pojawiło się w maju 94,8 tys. wobec 81,3 tys. w kwietniu i 106,2 tys. przed dwunastoma miesiącami.

To jednak zasługa kalendarza, bo maj to środek okresu, w którym statystyki bezrobocia poprawiają się. Na rynku wzrasta popyt na pracowników sezonowych w budownictwie, rolnictwie, ogrodnictwie i usługach turystycznych. Jeśli w kolejnych miesiącach czynnik ten będzie również działał, to w końcu 2023 r. stopa bezrobocia może wynosić 5,1 proc. przy blisko 800 tys. osób bez stałej pracy.