

Zasada przyczynowości wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony

Umowa o pracę na czas nieokreślony, zw. także bezterminową, daje pracownikowi największą stabilizację zatrudnienia. Z natury zakłada bowiem istnienie stałej więzi pomiędzy pracownikiem, a pracodawcą i gwarantuje trwałość stosunku pracy, ponieważ nie został w niej określony termin, w jakim miałyby on ulec rozwiązaniu. Umowa na czas nieokreślony może zostać przekształcona w umowę na czas określony wtedy, gdy obie strony (pracownik i pracodawca) dojdą do porozumienia w tej kwestii. Przekształcenia takiego nie może dokonać sam pracodawca w drodze wypowiedzenia zmieniającego.

Wypowiedzenie umowy o pracę jest najczęściej stosowanym trybem rozwiązania stosunku pracy. Stanowi ono zwykły sposób rozwiązania umowy i nie potrzebuje dla swojej skuteczności wystąpienia szczególnie ważnej przyczyny. Jednak prawidłowe uzasadnienie wypowiedzenia jest bardzo istotne z punktu widzenia ewentualnych sporów sądowych. Uchybienia w tym zakresie narażają pracodawcę na wypłatę odszkodowania lub konieczność ponownego zatrudnienia pracownika.

Obowiązek uzasadnienia wypowiedzenia poprzez wskazanie jego przyczyny nie dotyczy każdego rodzaju umowy o pracę. Prawo pracy zastrzega ten wymóg wyłącznie do wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony (art. 30 § 4 k.p.). Jest to następstwem szczególnej pozycji, jaką cieszy się bezterminowa umowa o pracę. Z założenia jest to umowa o najsilniejszych gwarancjach trwałości zatrudnienia, która nie powinna być rozwiązywana przez pracodawcę bez uzasadnionego powodu. Dlatego też w każdym przypadku wypowiedzenia takiej

umowy pracodawca musi wskazać, jakie przesłanki kierowały nim przy podejmowaniu decyzji o wypowiedzeniu. Od prawidłowości jego działań w tym zakresie zależy sądowa ocena ewentualnego odwołania pracownika od dokonanego wypowiedzenia. Nawet drobne naruszenie przepisów przez pracodawcę może skutkować zasądzeniem odszkodowania narzecz pracownika. Sprawa w sądzie może też skończyć się przywróceniem pracownika do pracy. Dlatego tak istotne jest dochowanie wszystkich wymogów dotyczących wypowiedzenia umowy na czas nieokreślony, w tym wskazania przyczyny wypowiedzenia.

Należy zauważyć, że prawo pracy odróżnia kwestię podania przyczyny wypowiedzenia umowy na czas nieokreślony od samej zasadności wypowiedzenia. Podstawą zakwestionowania wypowiedzenia przez pracownika może być m.in.:

- naruszenie przez pracodawcę przepisu nakazującego podanie w treści wypowiedzenia przyczyny jego dokonania (poprzez np. wskazanie jej w sposób ogólnikowy),
- dokonanie wypowiedzenia z nieuzasadnionej przyczyny (niezasadność samego wypowiedzenia).

Obowiązek podawania przez pracodawcę w piśmie wypowiadającym przyczyny wypowiedzenia znacznie poprawia sytuację prawną pracownika zamierzającego kwestionować zasadność dokonanego wypowiedzenia na drodze sądowej lub w postępowaniu przed komisją pojednawczą¹.

Wypowiedzenie zostanie dokonane wówczas (jest skuteczne), gdy dojdzie do adresata w sposób umożliwiający mu zapoznanie się z jego treścią, nie zaś z chwilą przygotowania pisma zawierającego to oświadczenie. W tym miejscu można przytoczyć treść wyroku, w którym Sąd Najwyższy stwierdził, iż odmowa przyjęcia wypowiedzenia o pracę nie ma znaczenia prawnego. Wypowiedzenie jest bowiem czynnością jednostronną, która dochodzi do skutku bez względu na zgodę drugiej strony. W szczególności zło-

¹ W. Żabicki, *Organizacja, bezpieczeństwo i higiena pracy*, Warszawa 2005, s. 109.

żenie oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia ma miejsce także wtedy, gdy pracownik mając realną możliwość zapoznania się z jego treścią, z własnej woli nie podejmuje przesyłki pocztowej, zawierającej to oświadczenie woli².

Sąd Najwyższy stwierdził, że wypowiedzenie przez pracodawcę umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony powinno być nie tylko zgodne z formalnymi wymogami Kodeksu pracy i innych ustaw, ale ponadto winno być uzasadnione, a więc powinno wynikać z obiektywnie istniejących oraz mających społeczne i moralne usprawiedliwienie potrzeb zakładu pracy³.

Wypowiadając umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony, pracodawca powinien pamiętać, że ważne jest nie tylko zachowanie wymogów formalnych, ale także uzasadnienie wymówienia. Konieczność wykazania jego podstaw to więc istotne ograniczenie swobody pracodawcy w kształtowaniu własnej polityki kadrowej. Nie może bowiem całkiem dowolnie zwolnić z pracy zatrudnionego bezterminowo, bo w razie sporu musi udowodnić zasadność złożonego oświadczenia.

Przyczyny uzasadniające wypowiedzenie umowy o pracę nie zostały podane w prawie pracy. Dlatego tak istotne znaczenie praktyczne mają tu zasady wypracowane przez orzecznictwo sądowe. Ogólne wskazówki co do określenia, kiedy wypowiedzenie umowy o pracę jest uzasadnione, wskazuje uchwała Sądu Najwyższego z 27 czerwca 1985 r. Zawiera ona wytyczne co do wykładni art. 45 k.p. i praktyki sądowej stosowania tego przepisu w zakresie zasadności wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Zgodnie z najważniejszymi jej tezami, oceny zasadności takiego wymówienia należy dokonać, uwzględniając słuszne interesy pracodawcy oraz przyniosy pracownika związane ze stosunkiem pracy.

Jak już wspomniałam, pracodawca wypowiadając umowę o pracę musi określić przyczyny takiego postępowania. Podstawą

² Wyrok SN z 11 grudnia 1996 r., I PKN 36/96, OSNAPiUS 1997, z. 14, poz. 251.

³ J. Lewandowski, *Elementy prawa*, Warszawa 2012, s. 138–139.

tej decyzji może być utrata zaufania pracodawcy do pracownika lub niezawinione zachowanie tego drugiego. Przyczyną może być również nienależyte wykonywanie obowiązków wynikających z umowy o pracę lub odmowa spełniania poleceń pracowniczych. Inne powody to działalność konkurencyjna pracownika, jego częste i długotrwałe absencje, a także przyczyny niedotyczące i niewynikające bezpośrednio z jego pracy.

Utrata zaufania do pracownika może stanowić przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę, jeżeli znajduje oparcie w przesłankach obiektywnych i racjonalnych, i nie jest wynikiem arbitralnych ocen lub subiektywnych uprzedzeń⁴. Nadużycie zaufania musi wiązać się z takim zachowaniem pracownika, które może być obiektywnie ocenione jako naganne, także wtedy, gdy jest niezawinione (wyrok SN z 14 października 2004 r.)⁵. W kwestii utraty zaufania pracodawcy do pracownika warto przytoczyć jeszcze jedno orzeczenie SN z dnia 26 marca 1998 r., w którym stwierdzono, że wskazanie w piśmie wypowiadającym pracownikowi umowę o pracę utraty zaufania wystarczająco konkretyzuje tę przyczynę w kontekście znanych pracownikowi zarzutów, pozostawionych mu wcześniej przez pracodawcę⁶.

Wypowiedzenie umowy o pracę jest uzasadnione, jeżeli pracownik na stanowisku samodzielnym, chociażby nieumyślnie lub nawet bez winy, a tylko z powodu nieudolności, nie osiąga odpowiednich wyników pracy⁷.

W ocenie Sądu Najwyższego pracodawca może zasadnie wypowiedzieć umowę o pracę w ramach realizacji zasady doboru pracowników w sposób zapewniający najlepsze wykonywanie realizowanych zadań, jeżeli może przewidywać, że zatrudnienie

⁴ Wyrok SN z 25 listopada 1997 r., I PKN 385/97, OSNP 1998/18/538.

⁵ I PK 697/03, M.P.Pr. 2005/10/10. Zob. także M. Frączek, *Zwalnianie pracowników*, Warszawa 2009, s. 6.

⁶ Orzeczenie SN z 26 marca 1998 r., I PKN 565/97, OSNAPIUS 1999, nr 5, poz. 165.

⁷ Wyrok SN z 2 października 1996 r., I PRN 69/96, OSNP 1997/10/163.

nowych pracowników pozwoli na osiągnięcie lepszych rezultatów pracy⁸. Pracodawca ma prawo doboru pracowników w sposób zapewniający najlepsze wykonywanie realizowanych zadań.

Ocenie Sądu Najwyższego zostały poddane również cechy osobowe pracownika, takie jak umiejętności organizacyjne oraz konfliktowość. Konfliktowość jako cecha osobowa i wynikający z niej niezawiniony przez pracownika brak umiejętności pracy w zespole może stanowić uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę⁹. Brak umiejętności organizacyjnych również może stanowić uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku kierowniczym, mimo wysokiej oceny jego kwalifikacji zawodowych (wyrok SN z 10 listopada 1999 r.)¹⁰. Podobnie beczynność i bierność pracownika powodująca brak skuteczności w wykonywaniu powierzonych mu zadań może stanowić uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia i nie oznacza przerzucenia na niego ryzyka osiągnięcia efektu działania¹¹. Rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem z nieprzydatnymi zawodowo lub nieporadnymi pracownikami, którzy z przyczyn niezawinionych nie mogą sprostać obowiązkom pracowniczym jest uzasadnione¹².

Sądy, oceniając, czy wypowiedzenie było uzasadnione, uwzględniają zarówno słuszne interesy pracodawcy, jak i cechy pracownika związane ze stosunkiem pracy. Z tego wynika, że przyczyną wypowiedzenia mogą być również okoliczności niezależne od pracownika, jeżeli przemawia za tym uzasadniony interes pracodawcy¹³.

Pracownik ma obowiązek świadczyć pracę starannie i sumiennie (art. 100 § 1 k.p.). Jeśli pracownik wykonuje pracę niestarannie lub niesumiennie, pracodawca ma prawo wyciągnąć wobec niego

⁸ Wyrok SN z 2 września 1998 r., I PKN 271/98, OSNP 1999/18/577.

⁹ Wyrok SN z 15 kwietnia 1999 r., I PKN 14/99, OSNP 2000/12/469.

¹⁰ I PKN 355/99, OSNP 2001/6/202. Tamże, s. 7.

¹¹ Wyrok SN z 5 grudnia 2000 r., I PKN 124/00, OSNP nr 15/2002, poz. 354.

¹² Wyrok SN 1 października 1998 r., I PKN 363/98, OSNP 1999/21/683.

¹³ Uchwała SN z 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, OSNCP 1985/11/164.

konsekwencje. Między innymi, może właśnie wypowiedzieć umowę o pracę¹⁴.

Wykonywanie pracy powinno się zawsze wiązać z działaniami leżącymi w interesie pracodawcy. Wykorzystanie stanowiska pracy do celów prywatnych, sprzecznych z interesem pracodawcy, stanowi oczywistą przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę. Wyraźnie stwierdził to Sąd Najwyższy w wyroku z 26 listopada 2003 r.¹⁵

Odmowa podporządkowania się poleceniom pracodawcy dotyczącym organizacji i sposobu wykonywania umówionego rodzaju pracy stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę.

Jednak polecenia, którym pracownik ma obowiązek się podporządkować, muszą spełniać następujące warunki:

- dotyczą pracy,
- nie są sprzeczne z rodzajem pracy określonym w umowie,
- nie są sprzeczne z powszechnie obowiązującym prawem, nie tylko prawem pracy ale także cywilnym, karnym czy administracyjnym.

Pracownik, który nie zgadza się na podpisanie umowy o zakazie konkurencji, musi liczyć się z tym, że pracodawca może w sposób uzasadniony wypowiedzieć mu umowę o pracę zgodnie z wyrokiem SN z 24 września 2003 r.¹⁶ Uzasadnione jest także wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony pracownikowi, który narusza dyscyplinę pracy i pomaga firmie konkurencyjnej¹⁷.

Nie będzie jednak stanowiła uzasadnionej przyczyny wypowiedzenia odmowa podpisania przez pracownika umowy o zakazie prowadzenia działalności konkurencyjnej, jeżeli przedstawi-

¹⁴ Wyrok SN wyrok SN z 3 sierpnia 2007 r., I PK 79/07, M.P.Pr. 2007/12/651; wyrok SN z 27 maja 1999 r., I PKN 90/99, OSNP 2000/16/612.

¹⁵ Wyrok SN z 26 listopada 2003 r., I PK 16/03, M.P.Pr. 2004/12/1.

¹⁶ Wyrok SN z 24 września 2003 r., I PK 411/02, OSNP 2004/18/316.

¹⁷ Wyrok SN z 5 lutego 1998 r., I PKN 506/97, OSNP 1999/2/45.

ny przez pracodawcę projekt tej umowy zawierał postanowienia niezgodne z przepisami Kodeksu pracy¹⁸.

Sąd Najwyższy stwierdził, że nieprzewidziane, długotrwałe i powtarzające się nieobecności pracownika w pracy, wymagające podejmowania przez pracodawcę działań natury organizacyjnej (np. wyznaczania zastępstw) są uzasadnioną przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę, chociażby były niezawinione przez pracownika i formalnie usprawiedliwione¹⁹.

Wypowiedzenie na podstawie długotrwałej absencji chorobowej nie jest jednak uzasadnione, jeżeli np.:

- nieobecność pracownika nie zakłóca planu produkcyjnego,
- choroba miała charakter przejściowy i definitywnie minęła (nastąpiło całkowite wyleczenie) przed wypowiedzeniem,
- nieobecność pracownika nie wiązała się z wydatkami pracodawcy na zatrudnienie innych pracowników w godzinach nadliczbowych albo zastępcy.

W tematyce przyczyn uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę nie sposób pominąć bardzo ważnego orzeczenia dotyczącego osiągnięcia wieku emerytalnego i rozwiązania stosunku pracy²⁰.

Orzeczenia w tej kwestii na przełomie ostatnich lat były niejednolite. Ostatnie orzeczenie Sądu Najwyższego rozstrzyga definitywnie w tej sprawie. Podkreślono w nim, że wypowiedzenie umowy tylko i wyłącznie z powodu osiągnięcia wieku emerytalnego i nabycia prawa do emerytury stanowi przejaw dyskryminacji.

Dyskryminacja ta jest wynikiem nierównego traktowania z uwagi nie tylko na płeć pracownika, ale także (w przypadku kobiet) z uwagi na wiek. Tak orzekł siedmioosobowy skład Izby Pracy Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych Sądu Najwyższego,

¹⁸ Wyrok SN z 3 listopada 1997 r., I PKN 333/97, OSNP 1998/17/499.

¹⁹ Wyrok SN 4 grudnia 1997 r., I PKN 422/97, OSNP 1998/20/600.

²⁰ Tamże, s. 9.

odpowiadając na pytanie prawne rzecznika praw obywatelskich z października 2008 r.²¹

Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego likwidacja stanowiska pracy w ramach rzeczywistych zmian organizacyjnych uzasadnia wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę (albo samych warunków pracy lub płacy). Decyzje co do przydatności i celowości utrzymywania danego stanowiska mieszczą się w uprawnieniach pracodawcy i nie podlegają ocenie sądów pracy²².

Wypowiedzenie umowy o pracę pracownikowi reprezentowanemu przez zakładową organizację związkową jest nieco bardziej kłopotliwe. Decyzja w sprawie zwolnienia wymaga bowiem zasięgnięcia opinii związków zawodowych. Metoda ochrony związkowej jest jednak niesamodzielna i ma uzupełniający charakter, wobec pośredniej i bezpośrednioj ochrony państwowej, mającej zasadnicze znaczenie. Związek zawodowy dysponuje bowiem środkami prawnymi, przy pomocy których mógłby przywrócić stan zgodny z prawem. Może jedynie podejmować działania polegające na nakłanianiu pracodawcy do przywrócenia stanu zgodnego z prawem oraz udzielać pracownikom pomocy w dochodzeniu roszczeń²³.

Zgodnie z treścią art. 38 § 1 k.p., konieczność konsultacji wypowiedzenia umowy o pracę pojawia się tylko w przypadku, gdy zamiar zwolnienia dotyczy pracownika reprezentowanego przez związki zawodowe (tj. osoby, która skutecznie wnioskuje do organizacji związkowej o ochronę swych praw, albo też członka związków). Z całą stanowczością należy zatem stwierdzić, że związki nie muszą być informowane o zamiarze wypowiedzenia umowy pracownika, który nie jest ich członkiem i nie zwracał się do nich o ochronę.

²¹ Uchwała z 21 stycznia 2009 r., II PZP 13/08.

²² Wyrok SN z 23 maja 1997 r., I PKN 176/97, OSNP 1998/9/263.

²³ A. Dral, *Powszechna ochrona trwałości stosunku pracy. Tendencje zmian*, Warszawa 2009.

Z powołanego przepisu wynika również, że obowiązek konsultacji występuje jedynie wówczas, gdy chodzi o wypowiedzenie umowy zawartej na czas nieokreślony. Stosowną formą dla zawiadomienia związków jest forma pisemna. Kategoryczny wymóg przedstawienia informacji na piśmie wyklucza dopuszczalność zastosowania innych sposobów poinformowania zakładowej organizacji związkowej.

Istotne jest również to, że w treści informacji przekazywanej związkom musi znaleźć się miejsce dla podania przyczyn, które zdaniem pracodawcy uzasadniają rozwiązanie umowy o pracę, przy czym wystarczy, jeżeli określenie tych przyczyn jest wyczerpujące, konkretne i na tyle jasne, aby nie mogło zostać uznane za wieloznaczne.

Zawiadomienie związków musi nastąpić przed wręczeniem pracownikowi wypowiedzenia. Odwrócenie kolejności tych czynności czy nawet równoczesne dokonanie wypowiedzenia i poinformowanie o tym fakcie zakładowej organizacji związkowej koliduje z postanowieniami art. 38 § 1 k.p., chociażby nastąpiło to przed datą, którą pracodawca określił jako datę początkową okresu wypowiedzenia.

Mimo, że obowiązujące przepisy nie wspominają nic o możliwości dwukrotnej konsultacji wypowiedzenia ze związkami, to w niektórych przypadkach staje się ona koniecznością. I tak, np. ponowienie trybu konsultacji jest niezbędne, jeżeli pracodawca zmienia decyzję i zamiast planowanego wypowiedzenia zmieniającego postanawia wręczyć pracownikowi wypowiedzenie umowy o pracę. Warto przy tym podkreślić, że w sytuacji odwrotnej (tj. zamiana definitywnego wypowiedzenia na wypowiedzenie warunków pracy i płacy) nie jest wymagane ponowne zwrócenie się do związków.

W opinii SN ponowne zasięgnięcie opinii związków jest konieczne także w przypadku, jeżeli wskutek upływu czasu lub zmiany okoliczności faktycznych w chwili dokonywania wypowiedzenia umowy o pracę przyczyna podana wcześniej (art. 38 § 1 k.p.) przestała istnieć, w tym zwłaszcza jeżeli wyłączeniu ule-

Zasada przyczynowości wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony

gła konieczność dokonywania zwolnień z przyczyn organizacyjnych, które pierwotnie wskazywano jako uzasadniające wypowiedzenie²⁴.

²⁴ Wyrok SN z 17 grudnia 1997 r., I PKN 438/97, OSNAPiUS 1998, nr 21, poz. 629.