

KODEKS PRACY

Co należy rozumieć pod pojęciem: „przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy”?

Jedną z cech decydujących o tym, że umowa o pracę zawarta na czas nieokreślony daje pracownikowi największą stabilizację (obok np. wymogu konsultacji z reprezentującą pracownika organizacją związkową), jest konieczność wskazania przez pracodawcę przyczyny uzasadniającej jej wcześniejsze rozwiązanie. O ile bowiem w przypadku rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia pracodawca zawsze, niezależnie od rodzaju umowy, musi wskazać tego powód, o tyle w przypadku wypowiedzenia obowiązek taki dotyczy tylko umów „na stałe”.

Kodeks pracy posługuje się bardzo ogólnym zwrotem, tzw. klauzulą generalną, którego wypełnienie treścią ustawodawca pozostawił praktyce, a więc orzecznictwu oraz doktrynie. Należy jednocześnie wskazać, iż do 2002 była to klauzula całkowicie niedookreślona. Obecnie trzy przepisy wskazują, co nie może stać się przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie, mianowicie art. 18 3 e (skorzystanie przez pracownika z uprawnień dotyczących zakazu dyskryminacji), art. 67 9 (odmowa wyrażenia zgody na zmianę warunków pracy w trakcie zatrudnienia na telepracę) oraz art. 23 1 § 6 kp (przejęcie zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę), a tym samym w pewnym zakresie ją precyzują.

Jednoznaczne określenie, co może być przyczyną wystarczającą do wypowiedzenia umowy na czas nieokreślony - innymi słowy stworzenie zamkniętego

katalogu takich przyczyn - jest zarówno niemożliwe jak i niecelowe. Nie sposób przewidzieć wszystkich możliwych sytuacji, które mogą decydować o potrzebie wypowiedzenia umowy o pracę. Ponadto obecna regulacja pozwala na odniesienie podanej w wypowiedzeniu przyczyny do rzeczywistych okoliczności.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego zostało wskazane natomiast, że podstawowym wymogiem, jaki musi spełniać przyczyna uzasadniająca, jest ten, aby była ona rzeczywista (prawdziwa) i konkretna. Poświęconych temu zagadnieniu jest wiele orzeczeń Sądu Najwyższego. Przykładowo można tu przywołać wyrok z dnia 10.05.2000 r.: „Naruszenie art. 30 § 4 kp ma miejsce wówczas, gdy pracodawca nie wskazuje w ogóle przyczyny wypowiedzenia, bądź gdy wskazana przez niego przyczyna jest niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika.” (I PKN 641/99).

Co należy wziąć pod uwagę przy ocenie prawidłowości podanej przyczyny zwolnienia?

Dokonanie oceny podanej przyczyny wypowiedzenia umowy na czas nieokreślony jest o tyle istotne, że jej nieprawidłowość może skutkować orzeczeniem przez sąd bezskuteczności wypowiedzenia, przywróceniem do pracy lub przyznaniem odszkodowania. Ponadto trzeba mieć na uwadze, że na samodzielną ocenę pracownik ma stosunkowo krótki okres (zgodnie z art. 264 § 1 kp odwołanie do sądu pracy wnosi się jedynie w ciągu 7 dni od dnia doręczenia wypowiedzenia).

Jak już wskazano, w związku z brakiem zamkniętej listy przy-

czyn uzasadniających wypowiedzenie każda sytuacja musi zostać oceniona w odniesieniu do faktycznych okoliczności danej sprawy. Bardzo dobrze zagadnienie to ilustruje druga teza wyroku SN z dnia 05.11.2003 r.: „Celem regulacji zawartej w art. 30 § 4 kp jest umożliwienie pracownikowi obrony przed zwolnieniem z pracy. Prawidłowość podania przyczyny (jej skonkretyzowanie, sformułowanie) należy oceniać w odniesieniu do każdego konkretnego przypadku” (I PK 446/02).

Poza przywoływanymi już wymogami konkretności i rzeczywistości przyczyny uzasadniającej można również wskazać inne elementy, które należy mieć na uwadze w omawianej materii.

Po pierwsze, SN uznał wypowiedzenie za normalny sposób rozstania się z pracownikiem, w związku z czym, zdaniem SN: „Przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę musi być konkretna i rzeczywista. Nie musi jednak mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości, skoro wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy. Brak oczekiwanej przez pracodawcę dbałości, staranności i uwagi w wykonywaniu obowiązków pracowniczych uzasadnia wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę.” (wyrok z dnia 04.12.1997 r., I PKN 419/97).

Po drugie, należy mieć na uwadze, że orzecznictwo Sądu Najwyższego dotyczące uznania danej okoliczności za uzasadniającą wypowiedzenie stosunku pracy ewoluowało. Co więcej, nawet w bardzo krótkim odstępie czasu zapadały wyroki całkowicie odmiennie rozstrzygające podobne sprawy. Za przykład

może w tym miejscu posłużyć przyczyna wypowiedzenia pracy, jaką jest osiągnięcie wieku emerytalnego. Otóż w wyroku z dnia 26.11.2003 r. SN stwierdził: „Osiągnięcie przez pracownika wieku emerytalnego stanowi samodzielną przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę i nie jest przejawem dyskryminacji pracownika, który nabył prawo do emerytury.” (I PK 616/02), podczas gdy 4.11.2004 r. wypowiedział się następująco: „Wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony wyłącznie z powodu osiągnięcia wieku emerytalnego jest nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 kp” (I PK 7/04).

Stąd też jeszcze raz należy z całą mocą podkreślić, że w razie ewentualnego sporu co do zasadności wypowiedzenia umowy o pracę sąd powinien wziąć pod uwagę dwie kwestie. Pierwszą jest formalna ocena przyczyny uzasadniającej, innymi słowy czy spełnione są przedstawiane już ogólne wymogi kierowane pod adresem przyczyny wypowiedzenia. Drugą zaś okoliczności rozpatrywanej sprawy.

Na zakończenie wypada jeszcze dodać, że ocena prawidłowości wypowiedzenia obejmuje nie tylko ocenę przyczyny wypowiedzenia, lecz również takie elementy jak m.in. dochowanie wymogów formalnych wymaganych przepisami (zachowanie formy pisemnej), a niekiedy nawet zgodność wypowiedzenia z zasadami współzależności społecznej (przy czym ten element coraz rzadziej jest brany przez sądy pod uwagę).

Jakub Szmít

Specjalista w Zespole Prawnym
KK NSZZ Solidarność