

# ZASADNOŚĆ WYPOWIEDZENIA UMOWY O PRACĘ PRZEZ PRACODAWCĘ W ŚWIETLE ORZECZNICTWA SN

Irena Sawa

Doktorantka Uniwersytetu Rzeszowskiego

## WSTĘP

Wypowiedzenie umowy o pracę w odróżnieniu od porozumienia rozwiązującego (rozwiązanie umowy bezkonfliktowe – na zasadzie porozumienia stron) jest jednostronną czynnością prawną prowadzącą do definitywnego rozwiązania umowy o pracę wraz z upływem okresu wypowiedzenia oraz nadejściem ustalonego prawem terminu (Wratny 2004).

## PRAWO WYPOWIADANIA UMÓW O PRACĘ.

Prawo wypowiedzania umów przysługuje obu stronom stosunku pracy i nie można tego prawa ograniczyć ani wyłączyć w umowie, nawet za zgodą stron stosunku pracy. Jakikolwiek ograniczenia powyższego prawa mogą przewidywać tylko i wyłącznie przepisy prawa pracy. Przykład stanowi art. 41 k.p., który mówi o ochronie w trakcie usprawiedliwionej nieobecności w pracy. Zgodnie z jego treścią pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę w czasie urlopu pracownika, a także w czasie innej usprawiedliwionej jego nieobecności w pracy, jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Szczególną ochronę przed wypowiedzeniem zawiera przepis art. 39 k.p., zgodnie z którym pracodawca nie może wypowiedzieć umowy pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia powszechnego wieku emerytalnego<sup>1</sup>, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury wraz z osiągnięciem tego wieku.

Wyłączenie ochrony przedemerytalnej przewiduje także art. 40 k.p., odnoszący się do sytuacji, gdy pracownik uzyskał prawo do renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy.

## OŚWIADCZENIE WOLI O WYPOWIEDZENIU UMOWY

Zgodnie z przepisem art. 30 § 3 k.p. oświadczenie każdej ze stron stosunku pracy o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie. Przepisy prawa pracy nie przewidują więc przy wypowiedzeniu obowiązku zachowania formy pisemnej pod rygorem nieważności, ale w razie sporu przed sądem, to pracodawca obowiązany jest udowodnić fakt dokonania wypowiedzenia. Brak dokumentacji dla celów dowodowych stanowi nie tylko uchybienie formalne pracodawcy, ale także jest naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu umów.

Podnieść należy, że nawet ustne oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę, które zostało przekazane pracownikowi przez bezpośredniego przełożonego, zachowuje swą skuteczność<sup>2</sup>. Ponadto w wyroku z 5 października 2005 r. Sąd Najwyższy stwierdził, że skuteczne jest także wypowiedzenie wysłane pocztą<sup>3</sup>.

W konkluzji wyroku czytamy, iż dwukrotne awizowanie przesyłki poleconej zawierającej pisemne oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy stwarza domniemanie faktyczne możliwości

zapoznania się przez pracownika z jego treścią, co oznacza przerzucenie na niego ciężaru dowodu braku możliwości zapoznania się z treścią oświadczenia pracodawcy.

Skuteczność zachowuje również wypowiedzenie umowy przesłane za pomocą faksu, choć podobnie jak oświadczenie woli składane ustnie przez pracodawcę narusza przepisy prawa pracy. O wszelkich konsekwencjach braku zachowania formy pisemnej orzeka sąd, badając daną sprawę. Natomiast chwilą złożenia wypowiedzenia jest moment, w którym treść wypowiedzenia dotarła do adresata w taki sposób, że mógł się on z nią zapoznać (wręczenie pracownikowi lub data doręczenia przez pocztę, bądź z upływem ostatniego dnia terminu powtórnego awizo).

Jak wspomniałam wyżej, samo złożenie oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę jest czynnością jednostronną, do której ważności nie jest potrzebna zgoda drugiej strony umowy o pracę. Jednak do skutecznego jego cofnięcia, wówczas gdy doszło ono do drugiej strony, taka zgoda jest konieczna. W razie braku zgody wypowiedzenie zachowuje swą ważność i skuteczność. Złożone oświadczenie może być w sposób jednoznaczny skutecznie cofnięte także wtedy, gdy druga strona dowiedziała się o cofnięciu oświadczenia najpóźniej w chwili doręczenia jej oświadczenia o wypowiedzeniu.

Pracodawca, który wypowiedział pracownikowi umowę o pracę, może aż do czasu rozwiązania umowy dokonać ponownego jej wypowiedzenia bez zgody pracownika na cofnięcie wypowiedzenia. Takie stanowisko zaprezentował Sąd Najwyższy w wyroku z 21 marca 2001 r.<sup>4</sup>

## DOPUSZCZALNOŚĆ WYPOWIEDZENIA UMOWY O PRACĘ I OKRESY WYPOWIEDZENIA

Zgodnie z przepisami Kodeksu pracy wypowiedzieć można zarówno umowę zawartą na czas nieokreślony, jak i umowę zawartą na czas ściśle określony oraz na okres próbny. Wypowiedzenie nie znajduje w ogóle zastosowania do umów zawartych na czas wykonania określonej pracy.

W przypadku umów zawartych na czas ściśle określony wypowiedzenie jest dopuszczalne tylko i wyłącznie po spełnieniu przesłanki wynikającej z treści przepisu art. 33 k.p. Ustawodawca dopuścił możliwość wypowiedzenia umowy terminowej zawartej na okres dłuższy niż 6 miesięcy w sytuacji, gdy strony przy zawarciu umowy przewidziały możliwość jej wcześniejszego rozwiązania za uprzednim dwutygodniowym wypowiedzeniem<sup>5</sup>. Zastrzeżenie dopuszczalności rozwiązania powyższej umowy może być dokonane także w czasie trwania stosunku pracy przez każde zachowanie się stron, które ujawnia ich wolę w sposób dostateczny<sup>6</sup>.

Długość okresów wypowiedzenia umowy zawartej na czas nieokreślony zależy od zakładowego stażu pracy, tj. stażu pracy u danego pracodawcy. Przez okres zatrudnienia u danego pracodawcy należy rozumieć pracę wykonywaną nieprzerwanie w za-

kładzie pracy należącym do tego pracodawcy na podstawie jednej lub kilku umów. W przypadku następstwa prawnego (art. 23<sup>1</sup> k.p.) okres zatrudnienia u poprzedniego pracodawcy wlicza się do zakładowego stażu pracy, od którego zależy długość okresu wypowiedzenia.

## **OBOWIĄZEK UZASADNIANIA DOKONANYCH WYPOWIEDZEŃ**

W wyniku dokonanej w 1996 r. nowelizacji przepisów prawa pracy wprowadzono do Kodeksu pracy zmiany, które w istotny sposób wzmocniły pozycję pracownika w zakresie ustalania terminów wypowiedzenia umów oraz obowiązku pracodawcy informowania pracownika o przyczynie uzasadniającej wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy o pracę przez pracodawcę (art. 30 § 4 k.p.). Ustawodawca wprowadził obowiązek uzasadniania dokonanych wypowiedzeń umów o pracę, mając na uwadze m.in. poczucie stabilności, jakie strony stosunku pracy wiążą z zawarciem umowy o pracę na czas nieokreślony.

Należy dodać, że zasada uzasadniania wypowiedzeń umów o pracę jest zasadą powszechnie przyjętą w krajach Unii Europejskiej. W polskim systemie prawnym istnieje ona dopiero od 1996 r. Do tego roku pracodawca był wprawdzie obowiązany do przedstawienia przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, ale to zakładową organizację związkową informował o zamiarze oraz przyczynie wypowiedzenia. Dopiero w razie odwołania się pracownika do sądu, pracodawca przedstawiał sądowi przyczynę wypowiedzenia umowy. Występowała zatem ewidentna luka w przepisach prawa, polegająca na tym, że pracownik nie znał przyczyny uzasadniającej rozwiązanie jego umowy. Nie mógł więc skutecznie bronić swoich praw przed sądem, gdyż nie potrafił udowodnić, że przyczyna oraz okoliczności wskazane przez pracodawcę istnieją albo że nie miały one nigdy miejsca.

Na gruncie obecnego stanu prawnego brak wskazania przez pracodawcę w pisemnym oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny wypowiedzenia jest niedopełnieniem formy prawnej (uchybieciem formalnym), niezależnie od tego, czy przyczyna ta jest rzeczywista i czy uzasadnia ona rozwiązanie umowy.

## **OCENA ZASADNOŚCI WYPOWIEDZENIA UMOWY O PRACĘ**

Pracodawca może rozwiązać umowę zawartą na czas nieokreślony za wypowiedzeniem, a także wypowiedzieć warunki pracy i płacy (art. 42 k.p.), jeżeli takie wypowiedzenie jest uzasadnione i zarazem zgodne z obowiązującymi przepisami prawa o wypowiedzaniu umów o pracę.

Ustawodawca w przepisach Kodeksu pracy nie zamieścił jednak kryteriów wypowiedzenia nieuzasadnionego. Oznacza to, że ocena zasadności wypowiedzenia winna być dokonywana każdorazowo, indywidualnie, z uwzględnieniem sytuacji faktycznych, w jakich dochodzi do wypowiedzenia umowy, czy też zmiany warunków pracy i płacy, przy czym uwzględniane winne być również zmieniające się warunki społeczno-gospodarcze (zmuszające pracodawcę do efektywności gospodarowania i zatrudniania pracowników).

Ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę nie może tylko i wyłącznie sprowadzać się do oceny

interesu pracownika, w rozumieniu jego ochrony przed rozwiązaniem umowy o pracę. Powinna uwzględniać również interes pracodawcy oraz przymioty pracownika istotne dla zatrudniającego go pracodawcy, takie jak: sumienność w wykonywaniu pracy, fachowość, poziom wykształcenia oraz przydatność pracownika.

Należy dodać, że ocena zasadności wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę winna stanowić nie tylko odzwierciedlenie obowiązujących w tym zakresie norm prawnych, ale także uwzględniać zmieniające się stosunki gospodarcze oraz aktualne potrzeby pracodawcy.

Sąd Najwyższy w wyroku z 4 października 2000 r.<sup>7</sup> stwierdził, że wypowiedzenie umowy o pracę jest zasadne albo bezzasadne w momencie jego składania. Oznacza to, że stan rzeczy, który ukształtował się już po dokonaniu wypowiedzenia, nie ma znaczenia dla oceny zasadności tego wypowiedzenia.

## **LIBERALIZACJA ZASADNOŚCI WYPOWIEDZENIA UMOWY W ORZECZNICTWIE SN**

Na przestrzeni ostatnich lat na tle orzecznictwa Sądu Najwyższego ugruntowała się zdecydowana zmiana poglądu na temat wypowiedzenia umowy o pracę. Analiza orzecznictwa SN jednoznacznie wskazuje istotną zmianę zmierzającą w kierunku liberalizacji podejścia do zasadności wypowiedzenia umowy o pracę. Zasadność wypowiedzenia w judykaturze zaczyna być oceniana w kontekście stwierdzenia, że wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania umowy o pracę. Większy nacisk orzecznictwo kładzie obecnie na ochronę interesu oraz uzasadnionych potrzeb pracodawcy.

Ta zasadnicza i bardzo istotna zmiana poglądu była niewątpliwie konsekwencją zmian realiów gospodarczych (wprowadzenie gospodarki rynkowej). W gospodarce rynkowej to właśnie na pracodawcy ciąży ryzyko prowadzenia działalności gospodarczej, dlatego pracodawca powinien korzystać z prawa swobodnego doboru pracowników, skoro z ich pomocą ma osiągać swój cel gospodarczy.

Zgodnie z poglądem, jaki wyraził Sąd Najwyższy w uchwale z 27 czerwca 1985 r.<sup>8</sup>, wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania umowy o pracę. W uchwale tej sąd ten przedstawił bardzo istotną tezę mówiącą, iż ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę w ramach art. 45 § 1 k.p. winna być dokonywana nie tylko z uwzględnieniem słuszych interesów pracodawcy, ale i przymiotów pracownika związanych ze stosunkiem pracy. Sąd Najwyższy interes pracodawcy nakazuje pojmować w łączności z istotą i celem stosunku pracy.

Jak wynika z sentencji wyroku SN, długotrwała nieobecność pracownika w pracy, choć nienagannie wykonującego swoje obowiązki, może również stanowić uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy. Oceniając zasadność dokonanego wypowiedzenia umowy przez pracodawcę, w pierwszej kolejności sąd bada interes pracodawcy oraz cechy pracownika (np. fachowość, przydatność, doświadczenie zawodowe). Oznacza to, iż pierwszeństwo posiada interes pracodawcy, a skoro celem stosunku pracy jest zatrudnienie pracownika, to z drugiej strony winno być świadczenie pracy pozwalające na realizację zakładanych celów pracodawcy.

W kolejnym wyroku<sup>9</sup> Sąd Najwyższy orzekł, iż przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę musi być

konkretna i rzeczywista. Nie musi jednak mieć ona szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości, skoro wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy. Natomiast w wyroku z dnia 28 kwietnia 1997 r.<sup>10</sup> SN stanął na stanowisku, że przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie umowy o pracę może polegać nawet na niezawinionym, zgodnym z prawem działaniu pracownika, jeżeli tylko można ustalić, że słuszny interes pracodawcy przemawia za zwolnieniem pracownika z pracy za wypowiedzeniem. Zatem dla oceny zasadności dokonanego wypowiedzenia umowy o pracę decydujące znaczenie dla sądu ma rodzaj i ciężar podanych przez pracodawcę przyczyn uzasadniających wypowiedzenie umowy.

Jak potwierdza wskazane w treści artykułu orzecznictwo, przyczyny te mogą być przez pracownika zawinione i niezawinione, spowodowane np. złym stanem zdrowia. Istotna przy ocenie zasadności wypowiedzenia jest przyczyna podana przez pracodawcę; powinna być ona prawdziwa i konkretna.

### **OBOWIĄZEK PRACODAWCY WSKAZANIA PRZYZNY WYPOWIEDZENIA UMOWY**

Jak wcześniej wspomniałam, pracodawca ma obowiązek formalnego wskazania pracownikowi oraz związkowi zawodowemu przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony.

Podana w pisemnym oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy przyczyna musi być prawidłowo sformułowana, w sposób wystarczająco skonkretyzowany i zrozumiały dla pracownika, tak by umożliwiała ona ocenę, czy przyczyna ta rzeczywiście istnieje. Konkretność przyczyny wymaga jej dokładnego sprecyzowania, np. utrata zaufania, naruszenie obowiązków pracowniczych.

Pracodawca nie może w wypowiedzeniu używać np. zwrotów takich jak: brak wywiązywania się z powierzonych zadań, bądź brak zaangażowania w wykonywanie zadań, ponieważ są to powtórzenia ustawowe i stwierdzenia bardzo ogólne, a tym samym niekonkretne. Przyczyna wypowiedzenia umowy może być sformułowana ogólnikowo tylko wówczas, gdy skonkretyzowane zarzuty pracodawca zawarł w piśmie doręczonym pracownikowi jednocześnie z wypowiedzeniem umowy lub przed wypowiedzeniem i pracownik z jego treścią mógł się zapoznać. Przyczyna wypowiedzenia powinna nadto pozostawać w ścisłym związku ze stosunkiem pracy.

Ze względu na funkcję zakładu czy zajmowane stanowisko również niewłaściwe zachowanie pracownika poza zakładem pracy może być uznane przez sąd za przyczynę pozostającą w związku ze stosunkiem pracy i oceniane jako przyczyna rozwiązania umowy o pracę (np. zachowanie osób sprawujących funkcje publiczne).

Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z 18 kwietnia 2001 r.<sup>11</sup> podana przez pracodawcę przyczyna wypowiedzenia winna być prawdziwa i rzeczywista. Podanie nieprawdziwej przyczyny jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenia w pojęciu art. 30 § 4 k.p.<sup>12</sup>. Przykładem nieprawdziwej przyczyny jest pozorowane przez pracodawcę zmniejszenie stanu zatrudnienia, w którym na miejsce zwalnianych pracowników zatrudniani są inni, lub pozorowane reorganizacje.

### **NAJCZĘSTSZE PRZYZNY WYPOWIEDZENIA UMOWY O PRACĘ W ORZECZNICTWIE SN**

Często spotykaną w orzecznictwie przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę jest słuszny interes pracodawcy. Mogą występować takie sytuacje, które wprawdzie są bezpośrednio niezawinione przez pracownika, ale zdecydowanie uzasadniają one wypowiedzenie umowy o pracę. Przykładem może być usprawiedliwiona częsta nieobecność pracownika w pracy, spowodowana chorobą (absencja chorobowa).

Mimo że nieobecność była formalnie usprawiedliwiona, to przyczyniła się ona do dezorganizacji pracy, czy też do dezorganizacji sprawnego funkcjonowania zakładu poprzez konieczność organizowania zastępstw. Może ona stanowić uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy<sup>13</sup>.

W swoim wyroku<sup>14</sup> Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że pracodawca może zasadnie wypowiedzieć umowę o pracę w ramach realizacji zasady doboru pracowników w sposób zapewniający mu najlepsze wykonywanie zadań, jeżeli może przewidywać, że zatrudnienie nowych pracowników (lepiej w rozumieniu potrzeb rynku, z uwzględnieniem fachowości, wykształcenia, doświadczenia) pozwoli na osiągnięcie korzystniejszych wyników pracy.

Odmienne poglądy Sąd Najwyższy wyraził w wyroku z 17 września 1997 r.<sup>15</sup>, stwierdzając, że przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie umowy może być wręcz nieprzydatność pracownika. Przydatność pracownika do dalszej pracy ocenia się głównie na podstawie jego aktualnego stosunku do pracy. Długi staż pracy oraz sytuacja osobista pracownika może stanowić przesłankę przemawiającą na korzyść pracownika, ale tylko wówczas, gdy obowiązki swoje wykonuje on bez zastrzeżeń.

### **PRZYZNY NIELEŻĄCE PO STRONIE PRACOWNIKA**

Zmniejszenie stanu zatrudnienia z przyczyn leżących po stronie pracodawcy może stanowić w pełni zasadną podstawę do wypowiedzenia umowy. Wówczas to wyłączną podstawą prawną rozwiązania umowy o pracę stanowi Ustawa z dnia 13 marca 2003 r., o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracownika<sup>16</sup>. W języku potocznym spotykamy się z określeniem, że pracownik zwolniony został z przyczyn ekonomicznych zakładu pracy.

Zaznaczyć należy, iż zgodnie z poglądem Sądu Najwyższego pracodawca nie może dokonywać doboru pracowników do zwolnienia z pracy w sposób dowolny. Ocena zasadności dokonanego wypowiedzenia na gruncie przyczyn powyższych leżących po stronie pracodawcy podlega kontroli sądu, m.in. w zakresie zastosowanych przez pracodawcę kryteriów doboru pracowników do zwolnienia, np. staż pracy, wykształcenie, stan majątkowy i rodzinny, dotkliwości rozwiązania umowy personalnie w stosunku do danego pracownika.

W sytuacji, gdy u pracodawcy dochodzi do likwidacji określonego stanowiska pracy i równocześnie brak jest możliwości dalszego zatrudnienia zwalnianego pracownika na innym wolnym stanowisku, to likwidacja stanowiska pracy stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę, bez konieczności oceny kwalifikacji pracownika, jego stażu pracy i innych

okoliczności ochronnych oraz porównywania ich z innymi pracownikami.

## **WYPOWIEDZENIE ZAMIAST ZWOLNIENIA DYSCYPLINARNEGO**

W judykaturze spotykamy się z poglądem mówiącym o możliwości zastosowania wypowiedzenia zamiast zwolnienia dyscyplinarnego. W ocenie Sądu Najwyższego wypowiedzenie umowy o pracę jest uzasadnione (art. 45 § 1 k.p.), jeżeli pracodawca miał podstawy do jej rozwiązania w trybie art. 52 § 1 k.p., a nadto stanowi brak podstaw do domagania się przez pracownika przywrócenia do pracy na gruncie art. 56 k.p.<sup>17</sup>.

## **UTRATA ZAUFANIA PRZEZ PRACODAWCĘ**

Kolejną przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę jest utrata zaufania pracodawcy do pracownika. W stosunkach pracy „zaufanie” to pewność pracodawcy, że pracownik będzie postępował uczciwie i lojalnie, w sposób sumienny i rzetelny będzie wykonywał powierzone mu obowiązki pracownicze, z należytą starannością i dbałością o mienie zakładowe oraz nie będzie nadużywał przysługujących mu uprawnień. Brak zaufania pracodawcy to zarzut nielojalności.

W judykaturze znajdujemy liczne orzeczenia, które mówią o tej przyczynie wypowiedzenia umowy o pracę. Utrata zaufania nie posiada samodzielnego bytu prawnego. Jako przesłanka uzasadniająca wypowiedzenie umowy o pracę, zawsze występuje w połączeniu z innymi elementami faktycznymi, np. ze stanem naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

W wyroku z dnia 14 lipca 1999 r. Sąd Najwyższy<sup>18</sup> zawarł pogląd, iż w pojęciu „zaufanie” tkwi *ex definitione* pierwiastek subiektywny. To stan wyrażający się przekonaniem o możliwości polegania na kimś, poczuciem pewności, czyli stan z pogranicza sfery racjonalnej (intelektualnej) i psychicznej (emocjonalnej). Zaufanie jest przy tym stopniowalne – od absolutnego (bezwzględного, bezwarunkowego itp.) do ograniczonego.

Z konkluzji wyroku wynika, że ogólnego i powszechnego wzorca zaufania nie ma oraz utworzyć się go nie da. Dlatego też nie jest możliwa jego pełna obiektywizacja, a nasilenie elementów obiektywnych i subiektywnych charakteryzujących indywidualny stan zaufania (lub braku zaufania albo utraty zaufania) może mieć znaczenie w zakresie jego oceny w kontekście skutków, jakie prawo z nim łączy.

Zawsze utrata zaufania oznacza, że dalsza współpraca między pracodawcą a pracownikiem, choć konieczna w stosunku pracy, to nie jest już możliwa. Utrata zaufania pracodawcy do pracownika może więc, ze względu na jej silne zobiektywizowanie, uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę, lub odwrotnie – nie stanowić uzasadnionej przyczyny wypowiedzenia ze względu na jej nadmierną subiektywizację<sup>19</sup>. Brak zaufania może wprawdzie nie uzasadniać wypowiedzenia umowy o pracę (art. 45 § 1 k.p.), ale stanowić okoliczność czyniącą przywrócenie do pracy niecelowym (art. 45 § 2 k.p.), głównie ze względu na zajmowane odpowiedzialne stanowisko w zakładzie.

Potwierdzenie tego stanowiska zawarł Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 27 listopada 1997 r.<sup>20</sup> W konkluzji

czytamy, iż przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę może być utrata zaufania pracodawcy do zatrudnionego pracownika. Natomiast z treści sentencji wyroku Sądu Najwyższego z dnia 14 maja 1999 r.<sup>21</sup> wynika, że pracodawca, wypowiadając umowę o pracę z powodu utraty zaufania do pracownika, winien wskazać w oświadczeniu pisemnym o wypowiedzeniu umowy konkretne fakty i okoliczności, które utratę zaufania uzasadniają. Winien zatem podać konkretną przyczynę.

W wyroku z 7 września 1999 r. Sąd Najwyższy<sup>22</sup> orzekł, że utrata zaufania do pracownika może uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę, mimo że jego zachowanie nie nosi cech zawinienia, jeżeli w konkretnych okolicznościach jest usprawiedliwiona w tym znaczeniu, że od pracodawcy nie można wymagać, by nadal dążył pracownika niezbędnym zaufaniem.

Natomiast w wyroku z 13 stycznia 2005 r. Sąd Najwyższy<sup>23</sup> stwierdził, że utrata zaufania uzasadniająca wypowiedzenie przez pracodawcę umowy o pracę może wynikać z ogółu okoliczności i mieć szersze podstawy, niż fakty ujęte ogólnie lub przykładowo w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę.

Jak wynika z piśmiennictwa, nie samo stwierdzenie braku zaufania, a jedynie powody, dla których pracodawca stracił zaufanie do pracownika, będą mogły stanowić podstawę rozwiązania stosunku pracy. Jednak powołanie się na osobiste wewnętrzne przeżycia, nazywane utratą zaufania, jako argumentu niepodlegającego weryfikacji, nie może być uznane za wystarczającą przesłankę rozwiązania stosunku pracy (Jackowiak 2003).

W judykaturze panuje pogląd, że zasadność powoływania się przez pracodawcę na utratę zaufania do pracownika, jako przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę nie zależy i nie musi być stwierdzona prawomocnym orzeczeniem sądu, stwierdzającym, że pracownik ów dopuścił się popełnienia przestępstwa, w wyniku którego pracodawca poniósł szkodę. Wystarczające mogą być okoliczności usprawiedliwiające wyłącznie samo podejrzenie pracodawcy, że pracownik działa na jego niekorzyść, np. wszczęte zostało postępowanie przygotowawcze, czym samym podważył pracownik zaufanie pracodawcy<sup>24</sup>.

## **WYPOWIEDZENIE UMOWY O PRACĘ PRACOWNIKOM ZAJMUJĄCYM KIEROWNICZE LUB ODPOWIEDZIALNE STANOWISKA PRACY**

Jak potwierdza bogate orzecznictwo, w stosunku do pracowników zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych i samodzielnych należy stosować ostrzejsze kryteria. Pracownicy ci ponoszą odpowiedzialność za brak efektów pracy komórki czy wydziału, którym kierują, odpowiadają za brak nadzoru. Dlatego pracodawca, dokonując wypowiedzenia umowy o pracę, może powołać się nawet na drobne uchybienia w pracy tych osób, które nie stanowią podstawy rozwiązania umowy w trybie art. 52 k.p.

Uzasadnioną przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę z tą grupą pracowników będzie m.in. niedbałe i wręcz naganne wykonywanie obowiązków pracowniczych, fakt narażenia pracodawcy na poważne straty lub szkody, których można byłoby uniknąć przy prawidłowym kierownictwie, choćby działanie było nieumyślnie lub nawet bez winy, a tylko spowodowa-

ne nieudolnością pracownika<sup>25</sup>. W stosunku do osób zajmujących kierownicze lub odpowiedzialne stanowiska pracy lojalność staje się jedną z fundamentalnych i najistotniejszych cech współpracy między pracodawcą a pracownikiem. W swoim wyroku<sup>26</sup> Sąd Najwyższy powiedział, że utrata zaufania pracodawcy do pracownika zajmującego kierownicze stanowisko uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę także wtedy, gdy nie można pracownikowi przypisać winy w określonym zachowaniu, jednakże obiektywnie nosi ono cechy naruszenia obowiązków pracowniczych w zakresie dbałości o dobro lub mienie pracodawcy (art. 100§2, pkt. 4 k.p.). Zdarza się, że utrata zaufania bywa również następstwem nieuzasadnionej lub przekraczającej granice dopuszczalnej krytyki pracodawcy.

### **KRYTYKA DZIAŁAŃ PRACODAWCY**

Na tle orzecznictwa sądowego wyłania się jeszcze jedna ważna przyczyna uzasadniająca możliwość wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę. Jest nią niewłaściwa krytyka przez pracownika działań pracodawcy.

Zgodnie z treścią art. 100 § 1 k.p. każdy pracownik ma obowiązek wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, o ile nie są one sprzeczne z przepisami prawa oraz umową o pracę. Jeżeli polecenie pracodawcy narusza prawo lub jest niezgodne z treścią umowy o pracę, pracownikowi przysługuje uzasadnione prawo do krytyki działań pracodawcy.

Z wyroku Sądu Najwyższego z 10 września 1997 r.<sup>27</sup> wprost wynika, że bezkrytyczne wykonywanie przez pracownika poleceń przełożonego może uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę.

W sytuacji, gdy polecenie pracodawcy jest zgodne z prawem, jednak z różnych innych względów pracownik z nim się nie zgadza, to Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 14 października 1977 r.<sup>28</sup> stanął na stanowisku, iż wynikający z art. 100 k.p. obowiązek pracownika sumiennej i starannej pracy, polegający także na dążeniu do uzyskiwania jak najlepszych wyników i przejawianiu odpowiedniej inicjatywy, nie może być rozumiany w ten sposób, że jego krytyczny stosunek do wydanych mu poleceń służbowych zwalnia go z powinności ich wykonania. Ocena bowiem, czy zadanie objęte poleceniem służbowym jest w interesie zakładu pracy, zależy od kierownictwa tego zakładu. Odmienny pogląd prowadziłby do dezorganizacji pracy i podważałby zasady dotyczące jednoosobowego kierownictwa. W opinii SN nie ogranicza to prawa pracownika do krytycznej oceny i podejmowania inicjatyw, zmierzających do poprawy działalności jego zakładu pracy.

Krytyka nieustanna przez pracownika działań przełożonego, która uniemożliwia normalne wykonywanie pracy w zakładzie, uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę. Tak orzekł Sąd Najwyższy w wyroku z 12 lipca 2001 r. W konkluzji orzeczenia czytamy, iż niemożność porozumienia się i współpracy przełożonego z pracownikiem, wynikająca z ich odmiennej wizji prowadzenia zakładu pracy, wyrażająca się dezaprobatą pracownika dla zmian organizacyjnych i przejawiająca się w sposobie wykonywania obowiązków pracowniczych, może stanowić przyczynę utraty do niego zaufania pracodawcy i uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę<sup>29</sup>.

W wyroku z 17 grudnia 1997 r. Sąd Najwyższy<sup>30</sup> potwierdził swoje liczne wcześniejsze poglądy, że przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę jest przekroczenie przez pracownika dopuszczalnych granic krytyki działań pracodawcy. Odnosi się to do sytuacji, gdy pracownik krytykuje nie tylko działania pracodawcy, ale także cele i metody ich osiągania w ramach prowadzonej przez niego działalności. Pracownik nie może jednak być zablokowany przez pracodawcę i nie może być pozbawiony możliwości otwartego i krytycznego wypowiedzania się w sprawach dotyczących organizacji pracy, ale winien przy tym zachować właściwą formę<sup>31</sup>.

### **INNE CZĘSTE PRZYCZYNY WYPOWIEDZENIA**

Jak wynika z orzeczeń Sądu Najwyższego, przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę może być także naruszenie przez pracownika dyscypliny pracy, zachowanie aroganckie oraz obrażające w stosunku do pracodawcy, członków zarządu, bądź innych pracowników zakładu, nadto brak możliwości jak wcześniej wspomnianam porozumienia i dalszej współpracy.

Uzasadnioną przyczyną rozwiązania umowy o pracę stanowić może podjęcie przez pracownika działalności gospodarczej kolidującej z jego rolą jako strony stosunku pracy. Takie stanowisko prezentował Sąd Najwyższy w wyroku z 5 września 1997 r.<sup>32</sup>.

Kolejną przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę będzie stanowiło naruszenie przez pracownika zasad i przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy<sup>33</sup>.

### **PRAWO ODWOŁANIA PRACOWNIKA OD WYPOWIEDZENIA UMOWY**

Zwolnionemu z pracy pracownikowi przysługuje prawo wniesienia odwołania od dokonanego wypowiedzenia do sądu. Podstawę orzekania o braku zasadności wypowiedzenia stanowi art. 45 k.p. oraz art. 8 k.p. (zasady współżycia społecznego). W trakcie procesu to na pracodawcy spoczywa obowiązek udowodnienia, że przyczyna wskazana w wypowiedzeniu jest uzasadniona.

Sąd, rozstrzygając sprawę, przeprowadza kontrolę sądową, podczas której bada, czy pracodawca nie zastosował wypowiedzenia zbyt pochopnie, czy dokonane wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony było uzasadnione, i czy nie było ono sprzeczne z prawem. Gdy sąd stwierdzi, że dokonane wypowiedzenie nastąpiło z naruszeniem prawa lub jest nieuzasadnione, to pracownikowi przysługują stosownie do jego żądania następujące roszczenia:

- uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne,
- przywrócenie do pracy,
- odszkodowanie (art. 45 k.p.).

Na marginesie pragnę dodać, że sąd orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, jeżeli umowa o pracę nie uległa jeszcze rozwiązaniu, czyli jeżeli do dnia wydania orzeczenia przez sąd trwa jeszcze okres wypowiedzenia. Wydane przez sąd orzeczenie czyni dokonane wypowiedzenie umowy o pracę bezskutecznym i nie posiada ono mocy wstecznej. W przypadku, gdy okres wypowiedzenia minął, a umowa o pracę uległa już rozwiązaniu, wówczas sąd orzeka o przywróceniu do pracy na poprzednich warunkach, tzn. na takie same stanowisko, jakie zajmował pracownik poprzednio przed zwolnieniem lub zapewnia pracownikowi możliwość wykonywania pracy takiej samej i za wynagrodzeniem

zgodnym z obowiązującym u tego pracodawcy regulaminem lub taryfikatorem wynagrodzeń<sup>34</sup>.

W ten sposób dochodzi do odnowienia stosunku pracy, które następuje po zapadnięciu orzeczenia, gdy przywrócony do pracy pracownik w ciągu 7 dni od uprawomocnienia się orzeczenia zgłosi swoją gotowość do podjęcia pracy (Broll 2000).

Odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę jest świadczeniem alternatywnym. Sąd Pracy orzeka o odszkodowaniu, jeżeli dojdzie do przekonania, że uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne, czy też przywrócenie pracownika do pracy to żądanie albo niemożliwe (np. likwidacja pracodawcy) lub też niecelowe, np. konflikt w zakładzie<sup>35</sup>. Wysokość należnego pracownikowi odszkodowania ustala sąd, z tym jednak zastrzeżeniem, że nie może ono być niższe niż wysokość wynagrodzenia za przysługujący pracownikowi okres wypowiedzenia, ani wyższe niż wynagrodzenie za trzy miesiące pracy.

Przy wadliwym wypowiedzeniu umowy terminowej pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, z zastrzeżeniem jednak, że nie więcej niż za trzy miesiące (wyjątek stanowią kobiety w ciąży lub przebywające na urlopie macierzyńskim).

## ZAKOŃCZENIE

Reasumując przeprowadzone rozważania, stwierdzić należy, że brak zamieszczenia w przepisach kodeksowych katalogu „dookreślonych przyczyn uzasadniających wypowiedzenie umowy” rodzi wiele dylematów po stronie pracodawców, gdyż ustawodawca kwestię oceny zasadności wypowiedzenia pozostawił wyłącznie doktrynie prawa pracy i orzecznictwu sądowemu.

- <sup>1</sup> Powszechny wiek emerytalny (60 lat dla kobiet i 65 lat dla mężczyzn) to wiek określony przepisami Ustawy z dnia 17 grudnia 1998r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (DzU z 2004 r., nr 39, poz. 353 z późn. zm.).
- <sup>2</sup> Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 marca 1999 r. (I PKN 631/98, OSNP 2000/10/381).
- <sup>3</sup> Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2005 r. (I PKN 37/05, OSNP 2006/17–18/263).
- <sup>4</sup> Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 marca 2001 r. (I PKN 317/00, OSNP 2002/24/597).
- <sup>5</sup> Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 7 września 1994 r. (I PZP 35/94, OSNP 1994/11/173).
- <sup>6</sup> Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 lipca 2001 r. (I PKN 527/00, OSNP 2003/10/249).
- <sup>7</sup> Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 października 2000 r. (I PKN 531/00, OSNP 2002/10/234).
- <sup>8</sup> Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 r. (III PZP 10/85, OSNC 1985/11/164).
- <sup>9</sup> Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 1997 r. (I PKN 419/97, OSNP 1998/20/598).

- <sup>10</sup> Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 kwietnia 1997 r. (I PKN 118/97, OSNP 1998/7/206).
- <sup>11</sup> Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 kwietnia 2001 r. (I PKN 370/00, OSNP 2003/3/65).
- <sup>12</sup> Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 października 1999 r. (I PKN 304/99, OSNP 2001/4/118).
- <sup>13</sup> Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 stycznia 1997 r. (I PKN 48/96, OSNP 1997/16/287).
- <sup>14</sup> Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 września 1998 r., (I PKN 271/98, OSNP 1999/18/577).
- <sup>15</sup> Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 września 1997 r. (I PKN 268/97, OSNP 1998/13/393).
- <sup>16</sup> DzU z 2003 r., nr 90, poz. 844 z późn. zm.
- <sup>17</sup> Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 czerwca 1998 r. (I PKN 34/98, OSNP 1999/13/413).
- <sup>18</sup> Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 lipca 1999 r. (I PKN 148/99, OSNP 2000/19/711).
- <sup>19</sup> Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 listopada 1997 r. (I PKN 385/97, OSNP 1998/18/538).
- <sup>20</sup> Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 listopada 1997 r. (I PKN 387/97, OSNP 1998/19/569).
- <sup>21</sup> Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 maja 1999 r. (I PKN 47/99, OSNP 2000/14/548).
- <sup>22</sup> Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 września 1999 r. (I PKN 257/99, OSNP 2001/1/14).
- <sup>23</sup> Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 stycznia 2005 r. (II PKN 113/04, OSNP 2005/16/244).
- <sup>24</sup> Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 listopada 1997r., (I PKN 387/97, OSNP 1998/19/569,
- <sup>25</sup> Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 grudnia 1976 r., (I PRN 125/76, OSP 1977/11/186),.
- <sup>26</sup> Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 sierpnia 2000r. (I PKN 1/00, OSNP 2002/5/112),
- <sup>27</sup> Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 września 1997 r. (I PKN 244/97, OSP 1998/12/358).
- <sup>28</sup> Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 października 1977 r. (I PRN 136/77, LEX nr 14431).
- <sup>29</sup> Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 lipca 2001 r. (I PKN 539/00, OSNP 2003/11/267).
- <sup>30</sup> Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 grudnia 1997 r. (I PKN 433/97, OSNP z 1998/21/626).
- <sup>31</sup> Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 września 2000 r. (I PKN 11/00, OSNP 2002/6/139).
- <sup>32</sup> Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 września 1997 r. (I PKN 223/97, OSNP 1998/11/327).
- <sup>33</sup> Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 11 stycznia 1980 r., (I PZP 45/79, OSNC 1980/7–8/133).
- <sup>34</sup> Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 grudnia 1992 r. (I PRN 55/92, OSNC 1993/9/163).
- <sup>35</sup> Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 lutego 1997 r. (I PKN 17/97, OSNP 1997/21/416).

## LITERATURA

- Wratny J. (2004), *Kodeks pracy, Komentarz*, Warszawa: Wydawnictwo C.H. BECK.
- Jackowski U. (2003), *Utrata zaufania jako podstawa prawna rozwiązania stosunku pracy*, „PiZP” 11/15, t.1
- Latos M. (1999), *Orzecznictwo Sądu Najwyższego*, Biuletyn Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, Warszawa.
- Broll R. (2000), *Z problematyki przywrócenia do pracy w świetle orzecznictwa sądowego*, „Służba Pracownicza” nr 8.

## SUMMARY

In the following article I am trying to bring near the problems of giving notice of termination of employment contracts. I concentrating the attention of the reader mainly on employers' dilemmas connected with statutory obligation of giving reasons for submitted notices of termination. I am presenting and discussing the most frequent reasons of termination of a contract by notice, forming against the background of judicial decisions of the Supreme Court. I am indicating that the radical change of view on the subject of the legal aspect of a notice to terminate an employment contract has taken place both in the doctrine and judicial decisions within the space of last years.