

Uzasadniona przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony w świetle judykatury

Marta Beata Drozdowska

1. Zasadność wypowiedzenia

Wymóg podania przyczyny w wypowiedzeniu umowy o pracę jest przesłanką zgodności z prawem oświadczenia woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, który został wprowadzony do kodeksu pracy 2 lutego 1996 r.¹ Zgodnie z obowiązującymi przepisami wypowiedzenie umowy o pracę może nastąpić tylko z uzasadnionych przyczyn². Kodeks pracy³ (k.p.) w art. 30 § 4 konstytuuje jako wymóg formalny wskazanie przyczyny wypowiedzenia stosunku pracy zawartego na czas nieokreślony. W ten sposób ustawodawca zerwał z abstrakcyjnością wypowiedzenia jako czynności prawnej. Ponadto, art. 45 § 1 k.p. wskazuje na konsekwencję podania przyczyny nieuzasadnionej - pracownikowi przysługiwać będą przeciwko pracodawcy roszczenia związane z nieuzasadnionym wypowiedzeniem umowy o pracę w postaci żądania uznania bezskuteczności wypowiedzenia (jeśli trwa okres wypowiedzenia i umowa o pracę nie uległa jeszcze rozwiązaniu), przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach lub odszkodowania⁴.

Należy rozróżnić obowiązek formalnego podania przyczyny w wypowiedzeniu od zasadności wskazanej przyczyny. Wypowiedzenie jest zgodne z prawem jeśli pracodawca w swoim oświadczeniu woli poda przyczynę, nie oznacza to jednak, iż takie wypowiedzenie jest merytorycznie zasadne⁵. Natomiast owo wskazanie przyczyny przez pracodawcę należy traktować jako jego oświadczenie wiedzy, nie oświadczenie woli.

Brak jest w kodeksie pracy katalogu przyczyn uzasadniających wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony⁶. Toteż, zwroty: "wypowiedzenie uzasadnione" oraz "wypowiedzenie niezasadne" należy traktować jako klauzule generalne, dające organom stosującym prawo, przede wszystkim sądom pracy, dużą swobodę przy rozpatrywaniu każdego

¹ Z. Góral, (w:) K. Baran (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2012, s. 242.

² L. Florek, (w:) L. Florek (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2011, s. 258.

³ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. - kodeks pracy, (t.j. Dz. U. z 2016 r., poz. 1053).

⁴ A. Drozd, *Wypowiedzenie stosunku pracy*, Wrocław 2013, s. 171.

⁵ Z. Góral (w:) K. Baran (red.), *Kodeks pracy...*, s. 243.

⁶ L. Florek, *Prawo pracy*, Warszawa 2011, s. 106.

z indywidualnych przypadków. Ustawodawca trafnie uznał, iż nie da się przewidzieć z góry i utworzyć katalogu wszystkich przyczyn uzasadniających wypowiedzenie, z uwagi na mnogość sytuacji występujących w życiu codziennym. Jednakowoż w kodeksie pracy znajduje się szereg przepisów w oparciu o które można konstruować merytorycznie zasadne wypowiedzenie. W tym zakresie zwrócić uwagę należy na art. 100 k.p., zawierający obowiązki podstawowe pracowników czy katalogi przyczyn uzasadniających rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia z powodu zawinienia pracownika lub z przyczyn niezależnych od niego, które to uzasadniają wypowiedzenie pracownikowi stosunku pracy.

Godzi się w tym miejscu wspomnieć o tzw. katalogu przyczyn negatywnych tj. takich, które wypowiedzenia nie uzasadniają. Wiążą się one z implementacją dyrektyw Rady Europy 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy oraz 2000/43/WE z dnia 29 czerwca 2000 r. wprowadzającej w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne⁷. Chodzi tutaj o art. 18^{3e} § 1, 2 k.p., art. 23¹ § 6 k.p., art. 67⁹ k.p., 237^{11a} § 6 k.p.⁸. Art. 18^{3e} k.p. w § 1 zakazuje uzasadniania wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi, który skorzystał z uprawnień przysługujących mu z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu⁹, zaś § 2 chroni w takim samym zakresie pracownika, który udziela pomocy innemu pracownikowi w skorzystaniu z tychże uprawnień. Art. 23¹ § 6 k.p. stanowi, iż przejście zakładu pracy na innego pracodawcę nie daje podstawy do wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi, zatem nie będzie ono przyczyną uzasadnioną. W myśl art. 67⁹ k.p. odmowa przez pracownika świadczenia pracy w formie telepracy nie może uzasadniać wypowiedzenia mu stosunku pracy. Także aktywne działania podejmowane przez pracownika na rzecz bezpieczeństwa i higieny pracy, opisane w art. 237^{11a} k.p. takie jak: czynny udział w konsultacjach na temat wyposażenia stanowisk, oceny ryzyka zawodowego, szkoleń BHP, środków ochrony pracowników (§ 1), przedstawianie wniosków w sprawie eliminacji lub ograniczania zagrożeń zawodowych (§ 2), składanie wniosków o przeprowadzenie kontroli w

⁷ K. Jaśkowski, (w:) K. Jaśkowski (red.), *Kodeks Pracy. Tom I. Komentarz Lex*, Warszawa 2014, s. 234.

⁸ L. Mitrus, (w:) A. Sobczyk (red.), Warszawa 2015, s. 242.

⁹ Zasada równego traktowania wyrażona została w art. 18^{3a} § 1 k.p., mianowicie: Pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Dalsze przepisy od 18^{3a} § 2 do 18^{3d} k.p. określają przejawy naruszania tej zasady przez pracodawcę oraz konsekwencje tychże naruszeń.

zakresie spraw dotyczących zagrożenia zdrowia i życia do Państwowej Inspekcji Pracy (§ 4) i podobne nie mogą stanowić uzasadnionej przyczyny wypowiedzenia pracownikowi stosunku pracy. Wymienione przepisy, które znalazły się w kodeksie pracy można nazwać przyczynami niezasadnymi. Oznacza to, że nie uzasadniają one wypowiedzenia, a wręcz zakazują uzasadniania go za ich pośrednictwem.

W związku z pozostawieniem przez ustawodawcę sądom oceny zasadności przyczyny wypowiedzenia, fundamentem w sądowej ocenie jego zasadności stała się Uchwała Pełnego Składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 r.¹⁰, zawierająca wytyczne dotyczące wykładni art. 45 k.p. i praktyki sądowej stosowania tego przepisu. Znajdujące się w przywołanej uchwale wytyczne odnoszą się do samej przyczyny oraz szerzej do jej oceny. Należy przy tym pamiętać, iż wypowiedzenie umowy o pracę winno być traktowane jako zwykły sposób zakończenia stosunku pracy, na co Sąd Najwyższy wielokrotnie wskazywał w swoich orzeczeniach¹¹.

2. Wytyczne sądowe oceny zasadności wypowiedzenia

Pomimo, iż Uchwała Sądu Najwyższego z 27 czerwca 1985 r.¹² zapadła w innym systemie ustrojowym po dziś dzień, poza tezą I¹³, nie można odmówić jej aktualności. Zgodnie z uchwałą ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę przy zastosowaniu art. 45 k.p. powinna uwzględniać słuszne interesy pracodawcy oraz przymioty pracownika związane ze stosunkiem pracy. Poza tym, istnieją okoliczności dotyczące pracownika, które nie są związane ze stosunkiem pracy mogą w wyjątkowych sytuacjach stanowić podstawę dla uznania iż wypowiedzenie jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego na zasadzie art. 8 k.p. (teza II).

Przymiotami pracownika związanymi ze stosunkiem pracy jest przede wszystkim to jaki pracownik miał stosunek do swojej pracy, jego stażu i kwalifikacji. Z kolei art. 8 k.p. stanowi, iż nie można czynić ze swojego prawa użytku sprzecznego ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego, gdyż takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie korzysta z ochrony. Klauzula zasad współżycia

¹⁰ Uchwała Pełnego Składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych SN, z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/88, Legalis 24844.

¹¹ Wyrok SN z 2 października 1996 r., I PRN 69/96, Legalis 30258; Wyrok SN z 4 kwietnia 1979 r., I PRN 32/79, Legalis 21420.

¹² Uchwała Pełnego Składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych SN, z dn. 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/88, Legalis 24844.

¹³ Teza I: *Przy wykładni określenia „nieuzasadnione wypowiedzenie”, użytego w art. 4 k.p. należy kierować się zasadami ustroju i celami PRL (art. 7 k.p.).*

społecznego odwołuje się do norm moralnych, regulujących postępowanie w stosunkach międzyludzkich, uczciwości, sprawiedliwości społecznej, dobrych obyczajów, są to innymi słowy podstawowe zasady etycznego i uczciwego postępowania, lojalność¹⁴. Wypowiedzenie uzasadnione może być niezgodne z prawem, jeśli jest niezgodne z art. 8 k.p. - ocena takiej sytuacji zależy od okoliczności często niezwiązanych ze stosunkiem pracy jak np. sytuacja rodzinna, majątkowa, osobista¹⁵. Jednakże w wyroku z dnia 7 kwietnia 2011 r.¹⁶ Sąd Najwyższy stwierdził, iż powołanie się na zasady współżycia społecznego ma zastosowanie jedynie do pracowników sumiennych, nienagannie wypełniających swoje obowiązki, gdyż niespełnienie ich uchybia zasadom współżycia społecznego w rozumieniu Sądu. Jeśli pracownik sam świadomie narusza zasady współżycia społecznego nie może później używać ich jako argumentu na swoją korzyść¹⁷.

Zgodnie z wytyczną Sądu Najwyższego okoliczności przemawiające za ochroną pracownika przed wypowiedzeniem uwzględnia się w stosunku do pracowników sumiennie i starannie wykonujących obowiązki pracownicze i przestrzegających dyscypliny pracy (teza III). Zwrócić w tym miejscu wypada także uwagę na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 września 1998 r.¹⁸, w którym wskazał on, iż ocena zasadności przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę winna być związana z istotą i celem stosunku pracy, jeśli zatem pracownik zobowiązuje się do świadczenia pracy na rzecz pracodawcy, a pracodawca zatrudnia go za wynagrodzeniem sprzeczne z celem tego stosunku będzie jeśli pracownik nie może wykonywać przyjętych obowiązków z uwagi na nieobecności w pracy.

Przy ocenie zasadności wypowiedzenia decydujące znaczenie ma rodzaj i ciężar gatunkowy przyczyny wypowiedzenia (teza IV). Pamiętając, iż wypowiedzenie o pracę jest zwykłym sposobem jej rozwiązania, przyczyna wypowiedzenia nie musi być nadzwyczaj doniosła, przy czym nie może być arbitralna, dowolna i nieuzasadniona¹⁹. Duże znaczenie ma tu wykonywanie przez pracownika jego obowiązków, określonych w art. 100 k.p..²⁰.

¹⁴ D. Dorre-Kolasa, (w:) A. Sobczyk (red.) *Kodeks pracy...*, s. 17.

¹⁵ Z. Góralski, (w:) K. Baran (red.), *Kodeks pracy...*, s. 283.

¹⁶ Wyrok SN z dnia 7 kwietnia 2011 r., I PK 239/10, Legalis 432299.

¹⁷ L. Mitrus, (w:) A. Sobczyk (red.) *Kodeks pracy...*, s. 244.

¹⁸ Wyrok SN z dnia 29 września 1998 r., I PKN 335/98, Legalis 44472.

¹⁹ Z. Góralski, (w:) K. Baran (red.), *Kodeks pracy...*, s. 283.

²⁰ Art. 100. § 1. Pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. § 2. Pracownik jest obowiązany w szczególności:

- 1) przestrzegać czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy;
- 2) przestrzegać regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku;
- 3) przestrzegać przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów przeciwpożarowych;
- 4) dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę;

Naruszenie obowiązków pracowniczych czy jest drobne czy też nie zależy od konkretnej sytuacji, skutków takiego naruszenia, to z kolei jest uzależnione od tego jakie stanowisko pracownik zajmuje. Jeśli natomiast pracownikowi zdarzają się permanentnie drobne uchybienia mogą one stanowić uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia. W omawianej uchwale Sąd Najwyższy uznał, iż nienależyte wykonywanie obowiązków pracowniczych jest uzasadnioną przyczyną wypowiedzenia nawet gdy jest niezawinione, jednak jako zasadę przyjął, iż drobne jednorazowe uchybienie nie jest postawą uzasadniającą wypowiedzenie. Ponadto, jeśli pracownik naruszy obowiązki i za przewinienie pracownika kara się porządkowo, nie jest to przeszkodą, aby następnie wypowiedzieć mu umowę o pracę. Sąd Najwyższy przyjął, iż wypowiedzenie nie jest karą i że są to działania niezależne od siebie (teza VII).

Do pracowników na stanowiskach kierowniczych i samodzielnych mają zastosowanie ostrzejsze kryteria oceny przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie (teza V). Przyczyna wypowiedzenia, co do zasady, powinna wiązać się ze stosunkiem pracy, jednakowoż przy pracownikach pełniących szczególne funkcje, ujemne zachowanie poza zakładem pracy także może zostać uznana za uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia²¹.

Korespondując z tezą II, w której Sąd Najwyższy zwraca uwagę na słuszny interes pracodawcy, przyczynę wypowiedzenia mogą stanowić także inne okoliczności niezależne od pracownika, jeśli przemawia za tym interes pracodawcy (teza VIII)²², np. ciągłe zwolnienia dezorganizujące pracę zakładu. Sąd Najwyższy wskazuje także, iż uzasadnioną przyczyną będzie również zmniejszenie stanu zatrudnienia (teza IX). Zmniejszając stan zatrudnienia pracodawca powinien zachować także uzasadnione kryteria doboru pracowników do zwolnienia²³. Gdy pracodawca stosuje kryteria, które są nieuzasadnione, podstawa zasadności wypowiedzenia może w konkretnym przypadku upaść, podczas gdy w sytuacji innego pracownika wypowiedzenie wciąż pozostanie merytorycznie uzasadnione. Oceniając trafność wyboru pracowników, zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 3 marca 1981 r., należy brać pod uwagę wszelkie okoliczności sprawy takie jak: sytuacja osobista, rodzinna, jego staż pracy²⁴. Przy czym, sąd nie będzie badał celowości redukcji etatów, gdyż leży to w autonomii pracodawcy²⁵.

5) przestrzegać tajemnicy określonej w odrębnych przepisach;

6) przestrzegać w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego.

²¹ W. Muszalski, (w:) W. Muszalski (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2015, s. 145.

²² Tamże, s. 116.

²³ K. Jaśkowski (w:) K. Jaśkowski (red.), *Kodeks pracy...*, s. 239.

²⁴ Wyrok SN z dnia 3 marca 1981 r., I PRN 1/81, Legalis 22517.

²⁵ Wyrok SN z dnia 15 grudnia 1982 r., I PRN 130/82, Legalis 23488.

Tezy XI, XII, XIII uchwały Sądu Najwyższego odnoszą się stricte do przyczyny wypowiedzenia która powinna być prawdziwa i konkretna, uprzednia oraz aktualna. Przyczyna musi być sformułowana konkretnie, ogólne sformułowanie jest wystarczające tylko, gdy pracownikowi znana jest przyczyna wypowiedzenia mu umowy o pracę²⁶. Wypowiedzenie będzie nieuzasadnione, gdy przyczyna wskazana będzie nieprawdziwa np. pozorne zmniejszenie zatrudnienia²⁷. Konkretność przyczyny opiera się o jej sprecyzowanie, ogólne zwroty powinny być poparte konkretnym wskazaniem okoliczności uzasadniających wskazaną przez pracodawcę przyczynę.

Przyczyna powinna nosić znamię uprzedniości, czyli występować przed zawiadomieniem organu związkowego o zamiarze wypowiedzenia lub najpóźniej w dacie zawiadomienia pracownika o wypowiedzeniu²⁸. Nie ma terminu w jakim czasie od zaistnienia przyczyny pracodawca powinien wypowiedzieć pracownikowi stosunek pracy, jednak okoliczności mogą się dezaktualizować wskutek pływu czasu. Odległe w przeszłości uchybienia pracownika nie stanowią uzasadnionej przyczyny, wypowiedzenia w ocenie Sądu Najwyższego²⁹. Czas po którym uchybienie nie uzasadnia wypowiedzenia pracownikowi stosunku pracy w doktrynie określa się na półtora roku³⁰.

Przedstawione w omówionej uchwale wytyczne wraz z innymi wyrokami Sądu Najwyższego pozwalają ocenić przez sąd każdy indywidualny przypadek, czy dana przyczyna może być uznana za uzasadniającą wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę czy też nie. Niektóre orzeczenia wprost wskazują czy dana przyczyna jest zasadna czy też nie.

3. Przyczyny uzasadniające wypowiedzenie w orzecznictwie sądowym

Analizę przyczyn uzasadniających wypowiedzenie w orzecznictwie ułatwia podział przyczyn motywujących wypowiedzenie stworzony przez doktrynę. Podziały dokonane przez doktrynę korespondują z orzecznictwem sądowym, ujmując konkretne przyczyny w większe podzbiory. L. Florek³¹ dzieli przyczyny będące podstawą wypowiedzenia na dwie grupy. W pierwszej grupie znajdują się przyczyny leżące po stronie pracodawcy, które najczęściej wynikają z ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. W drugiej grupie

²⁶ M. Gersdorf, (w:) M. Gersdorf, K. Rączka, M. Raczkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2012, s. 326.

²⁷ W. Muszalski, (w:) W. Muszalski (red.), *Kodeks pracy...*, s. 116.

²⁸ Tamże, s. 116.

²⁹ Wyrok SN z dnia 25 stycznia 2001 r., I PKN 216/00, Legalis 54993.

³⁰ K. Jaśkowski, (w:) K. Jaśkowski (red.), *Kodeks pracy...*, s. 237.

³¹ L. Florek, (w:) L. Florek (red.), *Kodeks pracy...*, s. 258.

wymienia przyczyny leżące po stronie pracownika, wyróżniając dwie podgrupy: związane z całkowitą lub częściową nieprzydatnością pracownika do pracy określonego rodzaju, również powstałą w czasie trwania stosunku pracy oraz związane z nagannym postępowaniem pracownika, które nie uzasadnia zwolnienia dyscyplinarnego. Przyczyny leżące po stronie pracownika mogą być zawinione lub też pozbawione elementu winy pracownika.

Inny podział prezentuje L. Mitrus³², która pośród przyczyn uzasadniających wypowiedzenie umowy o pracę wyróżnia następujące grupy przyczyn związanych z pracownikiem: niewłaściwe wykonywanie obowiązków przez pracownika, brak umiejętności, odmowa wykonywania poleceń, naruszenie obowiązków pracowniczych, odmowa podpisania umowy o zakazie konkurencji, prowadzenie działalności konkurencyjnej, przekroczenie granic krytyki, nieobecności, przeciwwskazania lekarskie oraz przyczyny leżące po stronie pracodawcy. Jest to podział dalece bardziej szczegółowy, określający pewne grupy przyczyn, w większości oparte o naruszanie obowiązków pracowniczych lub ich niewypełnianie bądź nienależyte wypełnianie.

Podział przyczyn leżących po stronie pracownika można też oprzeć na zasadzie rozróżnienia dwóch dużych podzbiorów - przyczyn bezpośrednio związanych z przepisami kodeksu pracy stanowiącymi o obowiązkach pracowniczych, a także innych przyczyn leżących po stronie pracownika. W pierwszej kolejności zostaną omówione przyczyny, które mogą być konstruowane w oparciu o przepisy kodeksu pracy, wskazujące na powinności pracownika oraz naruszenia jakich się dopuszcza, w następnej kolejności inne przyczyny wskazywane w orzecznictwie sądowym nie korespondujące wprost z obowiązkami pracowniczymi.

Przyczyny zaliczane do tej pierwszej grupy w dużej mierze pozostają w związku z już wcześniej wspomnianym art. 100 k.p., określającym podstawowe obowiązki pracownika, gdyż przyczyną uzasadniającą może być brak dbałości, staranności i uwagi przy wykonywaniu obowiązków. Pracownikowi, który wykonuje pracę niesumienne, niestarannie, nie stosuje się do poleceń przełożonego zgodnych z prawem, pracodawca może wypowiedzieć zasadnie umowę o pracę³³, gdyż jest to podstawowy obowiązek pracownika, wpływający na celowość trwania nawiązanego stosunku pracy. Realizacja tego obowiązku ma dwa aspekty – jakościowy tj. sumiennosc i staranność i ilościowy – chodzi tu o wydajność pracownika. Sąd Najwyższy przychylił się do tego stanowiska, stwierdzając, iż zasadniczy obowiązek pracownika to wykonywanie sumiennie i starannie pracy na rzecz pracodawcy, zatem pracodawca może

³² L. Mitrus, (w:) A. Sobczyk (red.), *Kodeks pracy...*, s. 254; podobnie: A. Drozd, *Wypowiedzenie stosunku...*, s. 75.

³³ M. Gersdorf, (w:) M. Gersdorf, K. Rączka, M. Raczkowski, *Kodeks pracy...*, s. 582-583.

zasadnie wypowiedzieć umowę o pracę w ramach realizacji zasady doboru pracowników w sposób zapewniający najlepsze wykonywanie realizowanych zadań, gdy może przewidzieć, że zatrudnienie nowych pracowników pozwoli osiągnąć lepsze rezultaty³⁴. Mowa tu o braku oczekiwanej przez pracodawcę staranności, dbałości, i uwagi w wykonywaniu obowiązków pracowniczych. W wyroku z dnia 12 sierpnia 1988 r.³⁵, Sąd Najwyższy uznał, iż nierzetelne wypełnienie kart drogowych przez kierowcę zawodowego będzie przyczyną uzasadniającą mu wypowiedzenie stosunku pracy.

Nieudolność i brak wyników będzie stanowił zasadną przyczynę wypowiedzenia, jak i brak oczekiwanych umiejętności u pracownika³⁶. Sąd Najwyższy potwierdził zasadność wypowiedzenia, w sytuacji kiedy pracownik wykazuje brak umiejętności pracy w zespole³⁷.

Pracownik winien jest przestrzegać czasu pracy ustalonego w zakładzie, regulaminu, porządku, przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie może narazić pracodawcę na szkodę, przestrzegać tajemnicy np. z ustawy o Prawie bankowym oraz przestrzegać zasad współżycia społecznego. Nie jest to katalog zamknięty, pracodawca może tworzyć także inne zasady etyki, obowiązków panujących u danego pracodawcy np. w zakresie tajemnicy zawodowej, których naruszenie może być traktowane w kategoriach naruszenia obowiązków pracowniczych³⁸.

Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 3 czerwca 1998 r.³⁹, wypowiedzenie należy uznać za uzasadnione w przypadku przyczyny z art. 52 § 1 k.p.⁴⁰, czyli wystąpienia przyczyny uzasadniającej rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia. Jest to katalog zamknięty, wystąpienie przyczyny jest poprzedzone winą pracownika⁴¹. Wyróżnia się element subiektywny winy, który polega na bezprawności zachowania pracownika, może polegać na działaniu, jak i zaniechaniu. Bezprawnym będzie także zachowanie pracownika naruszające zasady współżycia społecznego. Wymiar subiektywny odnosi się do chęci pracownika co do

³⁴ Wyrok SN z dnia 2 października 1996 r., I PRN 69/96, Legalis 30258.

³⁵ Wyrok SN z dnia 12 sierpnia 1988 r., I PRN 105/77, Legalis 20277.

³⁶ Wyrok SN z dnia 4 grudnia 1976 r., I PKN 419/97, Legalis 31946.

³⁷ Wyrok SN z dnia 15 kwietnia 1999 r., I PKN 14/99, Legalis 46839.

³⁸ Wyrok SN z dnia 5 marca 2007 r., I PK 228/06, Legalis 81356.

³⁹ Wyrok SN z dnia 3 czerwca 1998 r., I PKN 34/98, Legalis 43382.

⁴⁰ Art. 52. § 1. Pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie: 1) ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych; 2) popełnienia przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem; 3) zawinionej przez pracownika utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku.

⁴¹ K. Baran, (w:) K. Baran (red.), *Kodeks pracy...*, s. 357.

naruszenia norm czy zasad współżycia społecznego, który chce swoim zachowaniem wywołać skutek lub godzin się na jego wywołanie przewidując, że swoim zachowaniem może naruszyć zasady lub normy, lub ostatecznie przypuszcza lub powinien był przewidzieć, że swoim zachowaniem naruszy normy lecz tego nie robi. Z reguły nie można przypisać ciężkiego naruszenia za złamanie postanowień regulaminowych zakładu pracy, jeśli jest to zgodne ze zwyczajami panującymi w tym zakładzie.

Ciężkie naruszenie to klauzula generalna, należy wskazać, iż naruszenie jednego obowiązku uzasadnia rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia⁴². Ciężkie naruszenie opiera się o konstrukcje polegające na złamaniu podstawowych obowiązków pracowniczych, połączonym z naruszeniem bądź zagrożeniem interesów pracodawcy, wynikające zachowanie jest skutkiem winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa. Naruszenie to może mieć zarówno charakter incydentalny jak i permanentny. Przejawiającym się jako przyczyna wypowiedzenia w orzecznictwie ciężkim naruszeniem obowiązków pracowniczych jest spożywanie alkoholu⁴³, opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia⁴⁴, odmowa wykonania polecenia nosząca przymiot bezprawności i świadomości, a nadto narażająca interes pracodawcy⁴⁵, korzystanie z mienia pracodawcy w sposób niezgodny z jego przeznaczeniem, np. korzystanie z telefonu służbowego do udziału w grach losowych⁴⁶.

Warto w tym miejscu zauważyć, iż w związku z naruszeniem obowiązków pracowniczych, aczkolwiek nie tylko, jako przyczyna wypowiedzenia częstokroć pojawia się utrata zaufania do pracownika. Motywować utratę zaufania może także naruszenie obowiązków przez pracownika istotnych ze względu na rodzaj wykonywanej przez niego pracy, również zachowania noszące obiektywne cechy naruszenia obowiązków w związku z którymi pracownikowi winy nie można przypisać lub nie da się jej udowodnić, jak i zachowania nienaruszające obowiązków pracowniczych (np. popełnienie przestępstwa poza zakładem pracy)⁴⁷. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 2 lutego 2011 r.⁴⁸, stwierdził, że zaufanie należy rozumieć jako stan wyrażający się przekonaniem możliwości polegania na pracowniku, pewności do niego, przeświadczenie pochodzące z pogranicza sfery emocjonalnej oraz intelektualnej, które stwarza więź. Naganne zachowanie może burzyć zaufanie do pracownika.

⁴² Tamże, s. 358-359.

⁴³ Wyrok SN z dnia 23 stycznia 2001 r., I PKN 207/00, Legalis 49714.

⁴⁴ Wyrok SN z dnia 20 VII 2000 r., I PKN 742/99, Legalis 51784.

⁴⁵ Wyrok SN z dnia 12 VI 1997 r., I PKN 211/97, Legalis 31354.

⁴⁶ Wyrok SN z dnia 15 V 1997, I PKN 93/97, Legalis 31180.

⁴⁷ Wyrok SN z dnia 25 listopada 1997 r., I PKN 385/97, Legalis 31870; Wyrok SN z dnia 14 października 2004 r., I PK 697/03, Legalis 68712.

⁴⁸ Wyrok SN z dnia 4 lutego 2011 r., II PK 199/10, Legalis 427625.

Utrata zaufania musi być przy tym uzasadniona. Utratę zaufania do pracownika jako przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę, jeśli znajduje ona oparcie w przesłankach obiektywnych i racjonalnych, nie będąc tym samym wynikiem arbitralnych ocen i subiektywnych uprzedzeń, uznał także Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 25 listopada 1997 r.⁴⁹. W uzasadnieniu tego orzeczenia uznał Sąd, iż występujące permanentnie niedobory w asortymencie są taką obiektywną i racjonalną przesłanką, która może spowodować utratę zaufania do pracownika, który to jest obowiązany do dbania o dobro zakładu i ochrony mienia pracodawcy. Inne przykłady uzasadniające w orzecznictwie utratę zaufania do pracownika to kontakty funkcjonariusza celnego z podejrzanymi o przemyt osobami⁵⁰ czy też nieprawidłowe rozliczenie się z powierzonego mienia⁵¹.

Przyczyną, która nie musi wiązać się bezpośrednio z naruszeniem obowiązków pracowniczych, która zaliczana jest przez art. 52 § 1 k.p. do przyczyn uzasadniających rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia, będzie popełnione przez pracownika przestępstwo podczas trwania umowy o pracę⁵². Jeśli przestępstwo zostanie przez pracownika popełnione między podpisaniem umowy z pracodawcą, a rozpoczęciem stosunku pracy to przestępstwo takie spełni wymagania z art. 52 k.p., gdyż umowa obowiązuje od chwili jej zawarcia. Nadto, przestępstwo musi uniemożliwiać dalsze zatrudnianie pracownika na zajmowanym dotąd stanowisku, np. kasjer, który okrada klienta. Przestępstwo musi być oczywiste lub stwierdzone prawomocnym wyrokiem.

Ostatnim powodem rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 52 k.p., a zatem uzasadniającym wypowiedzenie pracownikowi stosunku pracy w sposób uzasadniony jest zawiniona utrata uprawnień niezbędnych do wykonywania zawodu⁵³. Utrata może wynikać z orzeczenia sądu lub decyzji organu kompetentnego w sprawie. Utrata uprawnień może być także niezawiniona, może to być utrata spowodowana np. pogorszeniem stanu zdrowia, np. wówczas jeśli pracownik wskutek przeciwwskazań lekarskich utraci możliwość np. wykonywania prac na wysokościach. Przeciwwskazania lekarskie, wskutek których pracownik nie może wykonywać chociażby jednego ze swoich obowiązków uzasadniają wypowiedzenie mu umowy o pracę⁵⁴.

⁴⁹ Wyrok SN z dnia 25 listopada 1997 r., I PKN 385/97, Legalis 31870.

⁵⁰ Wyrok SN z dnia 31 marca 2001 r., I PKN 441/00, Legalis 50917.

⁵¹ Wyrok SN z dnia 7 września 1999 r., I PKN 257/99, Legalis 48647.

⁵² K. Jaśkowski, (w:) K. Jaśkowski (red.), *Kodeks pracy...*, s. 264.

⁵³ M. Gersdorf, (w:) M. Gersdorf, K. Rączka, M. Raczkowski, *Kodeks pracy...*, s. 397.

⁵⁴ Wyrok SN z dnia 16 grudnia 1999 r., I PKN 469/99, Legalis 46640.

A maiori ad minus także upływ terminów określonych w art. 53 k.p., który uprawnia pracodawcę do wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony pracownikowi, który jest nieobecny w pracy z powodu usprawiedliwionej nieobecności, będzie uzasadnioną przyczyną wypowiedzenia takiemu pracownikowi stosunku pracy. Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 3 listopada 1997 r.⁵⁵, długotrwała choroba pracownika może stanowić przyczynę wypowiedzenia mu umowy o pracę. W stanowisku z dnia 4 grudnia 1997 r.⁵⁶ Sąd Najwyższy potwierdził, iż nieprzewidziane, długotrwałe i powtarzające się nieobecności pracownika w pracy, wymagające podejmowania przez pracodawcę działań organizacyjnych i pociągające wydatki na zatrudnienie pracowników w godzinach nadliczbowych lub w ramach zastępstwa są uzasadnioną przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę, nawet jeśli są niezawinione i formalnie usprawiedliwione. Kwestią ocenną i indywidualną jest powodowanie przez nieobecności dezorganizacji. Jest to nieodzowny element uzasadniający przyczynę wypowiedzenia, gdyż pracodawca powinien brać pod uwagę nieuchronność nieobecności pracowników spowodowaną urlopami czy innymi przyczynami usprawiedliwionymi jak np. choroby. Pracodawca musi zatem wykazać owo naruszenie jego interesów w związku z nieobecnością pracownika⁵⁷.

W art. 101¹ k.p. ustanawia zakaz konkurencji, tj. prowadzenia działalności konkurencyjnej przez pracownika oraz świadczenia pracy na podstawie innego stosunku pracy na rzecz podmiotu prowadzącego działalność konkurencyjną. Dla obowiązywania zakazu konkurencji w art. 101⁴ k.p. ustawodawca zastrzegł formę pisemną *ad solemintatem*, jednakże naruszenie zakazu konkurencji w postaci prowadzenia działalności konkurencyjnej w ocenie Sądu Najwyższego⁵⁸ nie zostało co prawda uznane za naruszenie obowiązku dbania przez pracownika o dobro pracodawcy, z powodu braku wykazania zagrożenia dobra pracodawcy, jednakże w świetle art. 45 § 1 k.p. Sąd uznał naruszenie zakazu konkurencji za przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie stosunku pracy. W uzasadnieniu Sąd zważył, iż często pracownicy celowo doprowadzają do niezawarcia umowy o zakazie konkurencji, a jej brak nie znaczy wcale, iż prowadzenie przez pracownika działalności konkurencyjnej nie może uzasadniać wypowiedzenia mu stosunku pracy.

Kontrowersyjną przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę było osiągnięcie przez pracownika wieku emerytalnego i nabycie uprawnień emerytalnych. W nieaktualnym już dziś

⁵⁵ Wyrok SN z dnia 3 listopada 1997 r., I PKN 327/97, Legalis 31747.

⁵⁶ Wyrok SN z dnia 4 grudnia 1997 r., I PKN 422/97, Legalis 31948.

⁵⁷ Wyrok SN z dnia 6 listopada 2001 r., I PKN 449/00, Legalis 58756.

⁵⁸ Wyrok SN z dnia 1 lipca 1998 r., I PKN 218/98, Legalis 43901.

orzecznictwie dopuszczano możliwość, ażeby taki stan rzeczy był samodzielną podstawą uzasadniającą wypowiedzenie pracownikowi stosunku pracy⁵⁹. Sąd Najwyższy Uchwałą Składu 7 Sędziów z dnia 21 stycznia 2009 r.⁶⁰ rozwił dotychczasowe wątpliwości uznając, iż osiągnięcie wieku emerytalnego i nabycie uprawnień do emerytury nie może być jedyną przesłanką wypowiedzenia umowy o pracę takiemu pracownikowi. Jednakże, należy zwrócić uwagę na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 grudnia 2003 r.⁶¹, który wciąż pozostaje aktualny, iż uzyskanie przez pracownika prawa do pobierania świadczenia emerytalnego społecznie uzasadnia wybór jego osoby do wypowiedzenia mu umowy w sytuacji redukcji zatrudnienia u pracodawcy.

Przyczynami leżącymi po stronie pracodawcy⁶² uzasadniającymi wypowiedzenie umowy o pracę będą najczęściej przyczyny wymienione w art. 1 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych⁶³, a więc przyczyn nie dotyczących pracowników, pośród których można wymienić zmniejszenie stanu zatrudnienia czy likwidację stanowiska. Przyczyny te muszą znaleźć uzasadnienie w rzeczywistych zmianach organizacyjnych pracodawcy⁶⁴. Rzeczywistość ta nie musi istnieć w chwili wypowiedzania pracownikowi umowy o pracę, uzasadnione będzie też wypowiedzenie pracownikowi stosunku pracy z powodu przyczyny, która spełni się w niedalekiej przyszłości, po upływie okresu wypowiedzenia⁶⁵.

Stanowisko Sądu Najwyższego⁶⁶ wskazuje, iż upadłość pracodawcy jest uzasadnioną przyczyną wypowiedzenia leżącą po stronie pracodawcy, która wyłącza ingerencję sądu w proces likwidacyjny, także w zakresie rozstrzygania kolejności zwalnianych pracowników.

Podsumowując, do przyczyn uzasadniających wypowiedzenie umowy o pracę pracownikowi będą należały przyczyny związane z niezawinionym przez niego stanem rzeczy jak nieobecności motywowane stanem zdrowia, stan zdrowia, który uniemożliwia wykonywanie obowiązków, przyczyny niezawinione przez pracownika leżące po stronie pracodawcy, z drugiej zaś strony przyczyny, które są związane z zachowaniem pracownika, jego konkretnym działaniem bądź zaniechaniem. Opisane powyżej przyczyny nie wyczerpują wszystkich możliwych przyczyn uzasadniających wypowiedzenie umowy o pracę, nie sposób

⁵⁹ Wyrok SN z dnia 26 listopada 2003 r., I PK 616/02, Legalis 76114.

⁶⁰ Uchwała Składu 7 Sędziów SN z dnia 21 stycznia 2009 r., II PZP 13/08 11747.

⁶¹ Wyrok SN z dnia 3 grudnia 2003 r., I PK 80/03, Legalis 65910.

⁶² L. Florek, (w:) L. Florek (red.), *Kodeks pracy...*, s. 266.

⁶³ Ustawa z dnia 13 marca 2003 r. - o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, (t.j. Dz. U. z 2015 r., poz. 192 ze zm.).

⁶⁴ Wyrok SN z dnia 23 maja 1997 r., I PKN 176/97, Legalis 31250.

⁶⁵ Wyrok SN z dnia 29 marca 2001 r., I PKN 325/00, Legalis 55481.

⁶⁶ Wyrok SN z dn. 9 stycznia 2001 r., I PKN 171/00, Legalis 54294.

tego dokonać, z uwagi na wspomniany wcześniej indywidualizm okoliczności każdego wypowiedzenia.

4. Zakończenie

Brak katalogu przyczyn pozytywnych tj. uzasadniających wypowiedzenie sprawia, iż doktryna oraz sądy muszą dokonywać oceny zasadności przyczyny wypowiedzenia. Warto wskazać, iż sąd jest władny rozpoznawać sprawę i badać przyczynę wskazaną przez pracodawcę w wypowiedzeniu, a to z kolei przesądza o tym, iż pracodawca przed sądem na inne przyczyny w toku sporu powoływać się już nie może⁶⁷, gdyż są jest związany przyczyną podaną w wypowiedzeniu. W konsekwencji jednak to co w ocenie pracodawcy wydawało się być wytaczającym uzasadnieniem dla zakończenia stosunku pracy w drodze wypowiedzenia, z kolei w ocenie obiektywnej sądu może okazać się niewystarczającym uzasadnieniem⁶⁸. Wobec braku legalnej definicji uzasadnionej przyczyny wypowiedzenia czy też enumeratywnego katalogu ustawowego, kompleksowe wytyczne w tej materii ukształtowało orzecznictwo Sądu Najwyższego. Stan ten powodowany jest mnogością codziennych sytuacji, które nie sposób wyliczyć i zamknąć w określonych ramach, stąd ogólne wytyczne co do zasadności wypowiedzenia, zawarte z judykaturze pozwalają sądom pracy dokonywać oceny indywidualnych i konkretnych przypadków.

⁶⁷ Wyrok SN z dnia 19 kwietnia 2010 r., II PK 306/09, Legalis 387669.

⁶⁸ M. T. Romer, *Prawo Pracy. Komentarz*, Warszawa 2012, s. 384.

O autorze

Marta Drozdowska jest absolwentką kierunku prawo na Wydziale Prawa Uniwersytetu w Białymstoku, a obecnie jest doktorantką w Katedrze Prawa Karnego. Zainteresowania naukowe: prawo karne, sprawiedliwość naprawcza, filozofia prawa.

Streszczenie

Niniejszy artykuł ma na celu omówienie obowiązku podania uzasadnionej przyczyny wypowiedzenia przez pracodawcę, jednego z filarów systemu ochrony pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony przez arbitralnym zwolnieniem. Brak jest definicji legalnej odnośnie uzasadnionej przyczyny wypowiedzenia ani też katalogu takich przyczyn w kodeksie pracy, toteż należy w tej kwestii oprzeć się na dorobku judykatury, który poza wskazywaniem w orzecznictwie konkretnych już przyczyn uzasadniających wypowiedzenie umowy o pracę, wskazuje także na sposób w jaki wypowiedzenie należy oceniać pod kątem jego zasadności. Artykuł jest próbą kompleksowego przedstawienia zagadnienia zasadności wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony, przy szczególnym uwzględnieniu znamiennej roli dorobku judykatury w tej materii.

Summary

This article aims to discuss the obligation to give reasonable cause notice by the employer, one of the pillars of the system of protection of workers employed for an indefinite period by the arbitrary dismissal. There is no legal definition regarding the legitimate reasons for the termination or directory such reasons in the labor code, so you should in this respect rely on the achievements of jurisprudence, which in addition to indication of the case law of the specific reasons already justifying termination of the employment contract, also indicates the manner in which notice must assessed in terms of its legitimacy. The article is an attempt to present complex issues of the legitimacy of termination of an employment contract for an indefinite period.