

Przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę w orzecznictwie sądowym

Pracodawca, który wypowiada umowę o pracę na czas nieokreślony, musi podać pracownikowi konkretną i prawdziwą przyczynę zwolnienia z pracy. Powinien ją wskazać w piśmie rozwiązującym umowę o pracę. Przyczyna musi być tak sformułowana, żeby pracownik wiedział i rozumiał, z jakiego powodu traci pracę.

Wypowiedzenie umowy o pracę stanowi zwykły sposób jej rozwiązania, dlatego jego przyczyna nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości (potwierdzają to m.in. wyroki SN z 29 września 2021 r., II PSKP 53/21, OSNP 2022/9/84, z 3 sierpnia 2007 r., I PK 79/07, M.Pr 2007/12/651, z 6 grudnia 2001 r., I PKN 715/00, Pr.Pracy 2002/10/34, i z 4 grudnia 1997 r., I PKN 419/97, OSNP 1998/20/598). Nie oznacza to przyzwolenia na arbitralne, dowolne, nieuzasadnione lub sprzeczne z prawem i zasadami współżycia społecznego zastosowanie tego sposobu zakończenia zatrudnienia (m.in. uchwała SN z 18 czerwca 2009 r., I PZP 2/09, OSNP 2010/1–2/1, oraz wyroki SN z 1 marca 2018 r., III PK 18/17, OSP 2019/5/51, i z 27 stycznia 2021 r., II PSKP 1/21, OSNP 2021/11/121).

Pracownik, który uważa, że pracodawca przekroczył wskazane granice, może odwołać się od otrzymanego wypowiedzenia do sądu pracy (art. 44 Kodeksu pracy). Ma prawo domagać się odpowiednio:

- uznania wypowiedzenia za bezskuteczne, jeśli umowa wciąż trwa,
- przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach lub odszkodowania, gdy stosunek pracy się zakończył (art. 45 § 1 Kodeksu pracy).

O żądaniach pracownika rozstrzyga sąd, biorąc pod uwagę w zakresie przyczyny wypowiedzenia kryteria formalne wynikające z art. 30 § 4 Kodeksu pracy oraz przesłankę ich zasadności w świetle art. 45 § 1 Kodeksu pracy. Wielość orzeczeń wydanych do obydwu przepisów nie wynika z ich skomplikowanej treści, lecz z różnorodności sytuacji i indywidualizacji przyczyn wypowiedzenia. Wyraźnie podkreślił to Sąd Najwyższy w postanowieniu z 14 października 2021 r. (I PSK 122/21). Zwrócił tu również uwagę, że:

SN *Przepis art. 30 § 4 Kodeksu pracy nie określa przyczyn wypowiedzenia. Przyczynę wypowiedzenia określa pracodawca. Na gruncie przepisów nie jest możliwa egzemplifikacja przyczyn wypowiedzenia. Nie pozwala na to klauzula generalna zasadności wypowiedzenia z art. 45 § 1 Kodeksu pracy. Nie ma zamkniętej liczby przyczyn wypowiedzenia.*

Dotychczasowe rozstrzygnięcia sądowe w zakresie zasadności wypowiedzenia umowy o pracę stanowią zestaw wymogów, instrukcji i wskazówek, jakie pracodawca powinien uwzględnić przy formułowaniu przyczyny wypowiedzenia. Pozwoli mu to wygrać sprawę sądową w przypadku odwołania pracownika. Uchroni również przed ewentualnym zarzutem naruszenia prawa podmiotowego, o czym mowa w art. 8 Kodeksu pracy. Przepis ten zabrania czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego. Przesądza, że takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony.

1. Zasady ogólne dotyczące formułowania przyczyn wypowiedzenia

1.1. Obowiązek podania przyczyny wypowiedzenia

Pracodawca jest zobowiązany do wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie wyłącznie umowy o pracę na czas nieokreślony (art. 30 § 4 Kodeksu pracy). Ten obowiązek zostanie jednak prawdopodobnie rozszerzony na umowy na czas określony. Przygotowany przez resort pracy projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, zawierający poszerzenie katalogu umów wymagających uzasadnienia, jest dostępny pod numerem UC118 na stronach RCL.

W uzasadnieniu wskazanego projektu stwierdzono, że modyfikacja art. 30 § 4, art. 38 i art. 45 § 1 Kodeksu pracy jest konsekwencją pisma Komisji Europejskiej zarzucającego niezgodność przepisów Kodeksu pracy dotyczących wypowiedzenia umów na czas określony z prawem Unii Europejskiej (UE) oraz wyrokiem Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości z 13 marca 2014 r. w sprawie C-38/13 (Małgorzata Nierodzik przeciwko Samodzielnemu Publicznemu Psychiatrycznemu Zakładowi Opieki Zdrowotnej im. dr. Stanisława Deresza w Choroszczy). Ma ona usunąć nierówności w zakresie warunków wypowiedzenia umów o pracę pracowników zatrudnionych na czas określony w stosunku do pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony. Komisja Europejska wskazała bowiem, że nieuzasadnione zróżnicowanie dotyczy w przypadku umowy terminowej braku obowiązku uzasadnienia wypowiedzenia, konsultacji związkowej oraz możliwości ubiegania się o przywrócenie do pracy. Wejście w życie art. 30 § 4, art. 38 i art. 45 § 1 Kodeksu pracy w nowym brzmieniu spowoduje zatem, że przedstawione w tym opracowaniu interpretacje sądowe, a także wszystkie następne orzeczenia będą się odnosiły zarówno do umów bezterminowych, jak i terminowych.

Nie tylko wypowiedzenie definitywne ma być uzasadnione. Na pracodawcy spoczywa obowiązek podania przyczyn również wtedy, gdy dokonuje wypowiedzenia zmieniającego. Musi bowiem stosować odpowiednio regulacje o wypowiedzeniu (art. 30 § 4 w zw. z art. 42 § 1 Kodeksu pracy) również do wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy, a w konsekwencji również wyjaśnienia sądowe.

Wypowiedzenie zmieniające warunki pracy i płacy, określone w umowie o pracę, musi wskazywać przyczyny, które je uzasadniają.

1.2. Swoboda określenia przyczyny

W orzecznictwie sądowym konsekwentnie podkreśla się, że art. 30 § 4 Kodeksu pracy dopuszcza różne sposoby określenia przyczyny wypowiedzenia. Z oświadczenia pracodawcy powinno jednak wynikać w sposób niebudzący wątpliwości, co jest powodem zwolnienia pracownika, bo to on ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu traci pracę. To stanowisko jest powtarzane w uzasadnieniach rozstrzygnięć sądowych na przestrzeni lat, w tym m.in. w postanowieniu Sądu Najwyższego z 20 kwietnia 2021 r. (II PSK 43/21) oraz w wyrokach Sądu Najwyższego z 25 stycznia 2013 r. (I PK 172/12, OSNP 2014/4/52) i z 15 listopada 2006 r. (I PK 112/06, Pr.Pracy 2007/5/27).