

Najciekawsze
orzeczenia

Powód zwolnienia nie może być zbyt odległy

WOKANDA

Jeśli pracownik został przywrócony na etat, pracodawca nie może mu ponownie wypowiedzieć umowy, powołując się na przyczynę, która była mu znana przed powrotem do pracy i której wcześniej nie wskazywał jako okoliczność sprzeciwiającą się możliwości lub celowości przywrócenia.

Takie stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z 9 maja 2013 r. (II PK 245/12).

Stan faktyczny

Zajmowane przez pracownika stanowisko zostało zlikwidowane. Pracodawca wypowiedział mu warunki pracy, zmieniając posadę na inną. Jako przyczynę wskazał okoliczności dotyczące podwładnego, w ogóle nie powołując się na likwidację dotychczasowego miejsca pracy i niemożność dalszego zatrudniania tej osoby. Pracownik odwołał się do sądu i został przywrócony na dotychczasowe stanowisko. Pracodawca ponownie wypowiedział mu umowę, jednak tym razem wskazał jako przyczynę likwidację stanowiska, które zatrudniony pierwotnie zajmował i na które został przywrócony. Pracownik odwołał się do sądu.

Rozstrzygnięcie

Sąd rejonowy oddalił powództwo. Sąd okręgowy zmienił wyrok i przywrócił pracownika do pracy. Sprawa trafiła do Sądu Najwyższego.

SN uznał, że ponowne wypowiedzenie podwładnemu umowy o pracę z powołaniem się na likwidację stanowiska pracy nie było uzasadnione, w szczególności z uwagi na brak związku czasowo-przyczynowego między tą likwidacją a wypowiedzeniem umowy.

• ZDANIEM EKSPERTA



Robert Stępień

prawnik w *kancelarii Raczkowski i Wspólnicy*

Kodeks pracy nie ogranicza terminu na dokonanie wypowiedzenia (tak jak w przypadku rozwiązania umowy bez wypowiedzenia). Nie oznacza to jednak całkowitej swobody. Przyczyna wypowiedzenia powinna być tak określona, aby nie było wątpliwości, że jest rzeczywista i uzasadniona, tj. że jej wystąpienie faktycznie przesądza o niemożliwości czy niezasadności dalszego zatrudniania. Zakłada to istnienie pewnego związku czasowego między przyczyną a wypowiedzeniem. Szczególnie w przypadku przyczyn związanych z restrukturyzacją czy likwidacją stanowiska. Wątpliwości pojawiają się w sytuacji, gdy (tak jak w komentowanej sprawie) przyczyny uzasadniające wypowiedzenie mają charakter mieszany – występują zarówno powody restrukturyzacyjne (np. likwidacja stanowiska), jak i te dotyczące pracownika. W takich okolicznościach pracodawcy zwykle należy na podaniu w wypowiedzeniu przyczyn dotyczących pracownika, mając na uwadze przeciwdziałanie jego uchybieniom oraz brak obowiązku zapłaty odprawy. To jednak wiąże się z ryzykiem, że w przypadku przywrócenia zwolnionego na etat pracodawca nie będzie miał możliwości zapewnienia mu pracy i nie będzie już mógł ponownie wypowiedzieć mu umowy z powołaniem się na likwidację stanowiska.

Aby temu zaradzić, można rozważyć wskazanie w wypowiedzeniu przyczyny mieszanej, tj. zarówno przyczyn restrukturyzacyjnych, jak i dotyczących pracownika. Jeżeli wypowiedzenie nie jest dokonywane w ramach zwolnień grupowych, nie będzie to powodowało obowiązku zapłaty odprawy. W przypadku zwolnień indywidualnych obowiązek taki powstaje tylko wówczas, gdy przyczyna niedotycząca pracownika jest wyłącznym powodem zwolnienia. Ponadto, nawet jeżeli pracodawca wskazał wyłącznie przyczynę dotyczącą pracownika, nie wyłącza to możliwości powoływania się w późniejszym procesie na przyczyny związane z restrukturyzacją jako na okoliczności przesądzające o niemożliwości czy niezasadności przywrócenia tej osoby do pracy. Istnieje szansa, że sąd zasądzi wówczas odszkodowanie, a nie przywrócenie do pracy.

Co istotne, SN nie przesądził w tym wyroku o niemożliwości późniejszego wypowiedzenia umowy z powołaniem się na przyczynę restrukturyzacyjną. Stwierdził tylko, że z reguły po upływie kilkunastu miesięcy jest ona nieadekwatna. W pewnych szczególnych okolicznościach taki odstęp czasowy mógłby być uzasadniony (jeśli np. pracodawca poszukiwał przez ten czas możliwości zatrudnienia tej osoby na innym stanowisku). Należy jednak zachować w tym względzie szczególną ostrożność. ■