

Przyczyna wypowiedzenia musi być aktualna

FORMALNOŚCI

Pomiędzy przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę a wypowiedzeniem powinien istnieć związek czasowo-przyczynowy. Pracodawca nie może wypowiedzieć umowy pracownikowi przywróconemu do pracy na mocy wyroku sądu, wskazując jako przyczynę okoliczność, która była pracodawcy znana jeszcze przed przywróceniem tej osoby i której wcześniej nie powoływał.

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

Stan faktyczny

Stanowisko pracy zajmowane przez pracownika zostało zlikwidowane. Pracodawca wypowiedział tej osobie warunki zatrudnienia, proponując jej inne stanowisko. Jako przyczynę wskazał jednak długotrwałe nieobecności pracownika, a nie likwidację jego stanowiska.

Pracownik nie przyjął nowych warunków i jego stosunek pracy uległ rozwiązaniu. Odwołał się do sądu. Sąd przywrócił go do pracy na stanowisko, które pierwotnie zajmował. Ponieważ zostało ono wcześniej zlikwidowane i pracodawca nie miał możliwości zapewnienia przywróconemu pracy, ponownie wypowiedział mu umowę. Tym razem wskazał jako przyczynę likwidację stanowiska. Pracownik ponownie odwołał się do sądu.

Rozstrzygnięcie sądów

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

SN uznał, że ponowne wypowiedzenie pracownika umowy o pracę z powołaniem się na likwidację stanowiska było nieuzasadnione. Między likwidacją stanowiska a wypowiedzeniem umowy nie istniał bowiem adekwatny związek czasowo-przyczynowy. Pracodawca wcześniej (tj. przy dokonywaniu pierwszego wypowiedzenia oraz później – w toku procesu o przywrócenie do pracy) w ogóle nie powoływał się na tę przyczynę. W efekcie przyczyna się zdezaktualizowała. ©

•ZDANIEM EKSPERTA



Sławomir Paruch

radca prawny,
partner w kancelarii
Raczkowski Paruch

W komentowanym orzeczeniu Sąd Najwyższy wskazał na konieczność istnienia pomiędzy przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę a jej wypowiedzeniem adekwatnego związku czasowo-przyczynowego. Wprawdzie kodeks pracy nie reguluje wyraźnie tej kwestii i w żaden sposób nie ogranicza terminu na dokonanie wypowiedzenia umowy o pracę (tak jak ma to miejsce w przypadku rozwiązania umowy bez wypowiedzenia z winy pracownika, gdzie termin na rozwiązanie umowy wynosi miesiąc). Niemniej jednak nie oznacza to całkowitej swobody po stronie pracodawcy.

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 pracownika. Zakłada to istnienie pewnego związku czasowego pomiędzy przyczyną a wypowiedzeniem. Ten „adekwatny związek czasowy” należy oceniać indywidualnie, w zależności od okoliczności konkretnej sprawy. Będzie on uzależniony w szczególności od rodzaju przyczyny wypowiedzenia oraz od całokształtu okoliczności towarzyszących wypowiedzeniu umowy. Ważne, aby był to taki okres, przez który przyczyna wypowiedzenia pozostanie aktualna i będzie mogła być oceniana jako rzeczywista i uzasadniona.

W kontekście powyższego orzeczenia warto zwrócić uwagę na jeszcze jedną kwestię – w wypowiedzeniu zawsze należy wskazywać rzeczywistą przyczynę. Gdyby w omawianej sprawie pracodawca już w pierwszym wypowiedzeniu wskazał jako przyczynę likwidację stanowiska pracy, to prawdopodobnie zostałoby ono ocenione jako uzasadnione i nie doszłoby do przywrócenia pracownika do pracy. Jeżeli natomiast obok likwidacji stanowiska istniała jeszcze inna przyczyna, dotycząca pracownika (długotrwałe nieobecności), to pracodawca mógł wskazać w wypowiedzeniu obie te przyczyny. Przyczyna miałaby wówczas charakter „mieszany”, częściowo dotyczący, a częściowo niedotyczący pracownika. W przypadku takiej „mieszanej” przyczyny, pracodawca nie miałby obowiązku zapłaty pracownikowi odprawy. ©