

Sąd nie uzupełni przyczyn wypowiedzenia

W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Przyczyna ta musi być konkretna i rzeczywista, a także aktualna. Wypowiedzenie nie jest ograniczone terminem od ujawnienia przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy, ale okoliczność uzasadniająca wypowiedzenie na skutek upływu czasu może stać się nieaktualna ze względu na cel wypowiedzenia.

Tak wynika z wyroku Sądu Okręgowego we Wrocławiu z 26 lutego 2015 r. (VII Pa 416/14).

Przyczyny rozwiązania umowy o pracę powinny być zrozumiałe zarówno dla adresata, który powinien wiedzieć co mu się zarzuca, jak i dla sądu pracy, który rozpoznaje odwołania pracowników w tym zakresie. Pracodawca formułując zarzuty przeciwko pracownikowi powinien wyrazić je sprecyzować poprzez wskazanie kiedy, jak i gdzie pracownik zachował się na tyle nieprawidłowo, że stało się to podstawą do jego zwolnienia. Takich przyczyn nie można się domyślać. Nieprawidłowe jest także konkretyzowanie, uzupełnianie przyczyn rozwiązania umowy o pracę dopiero w trakcie postępowania sądowego. Sąd nie może podjąć się próby doprecyzowania przyczyn wskazanych przez pracodawcę.

Wyrok zapadł w sprawie kobiety, która przyjęła nowe stanowisko pracy zaproponowane jej w trakcie urlopu wychowawczego. Po miesiącu pracodawca to stanowisko zlikwidował, o czym powódki nie poinformował.

Po powrocie do pracy z urlopu wychowawczego kobieta przyjęła propozycję czasowej pracy na innym stanowisku niż wynikające z umowy. Po upływie tego okresu otrzymała wypowiedzenie umowy. Jak przyczynę pracodawca wskazał w nim likwidację stanowiska pracy dokonaną dwa lata wcześniej, podczas urlopu wychowawczego kobiety. Dodatkowo wskazał też brak wymaganego zaangażowania i staranności w wypełnianiu obowiązków, wymieniając ogólne ich przykłady, jak brak realizacji założonych planów sprzedaży, brak należytej staranności i sumienności w wykonywaniu powierzonych obowiązków, nieprzyswojenie wiedzy wymaganej na stanowisku mimo kierowania na specjalistyczne szkolenia, brak umiejętności pracy, konfliktowość i nieprofesjonalne reprezentowanie spółki.

Powódka odwołała się do sądu pracy.

Przed sądem przy pomocy zeznań świadków pracodawca „wyjaśniał” i konkretyzował przyczyny wskazane w wypowiedzeniu. Sąd rejonowy uznał, że powództwo nie zasługiwało

na uwzględnienie. W jego ocenie pozwany udowodnił, że wypowiedzenia umowy o pracę dokonał zgodnie z przepisami.

Po apelacji pracownicy sąd okręgowy uwzględnił jej powództwo. Podkreślił, że przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę musi być nie tylko konkretna i rzeczywista, ale również aktualna. Sąd ten powołał się na wytyczne Sądu Najwyższego zawarte w uchwale z 27 czerwca 1985 r. (III PZP 10/85). Zgodnie z nimi wypowiedzenie nie jest ograniczone terminem od ujawnienia przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy. Jeżeli jednak okoliczność uzasadniająca wypowiedzenie na skutek upływu czasu stała się nieaktualna ze względu na cel wypowiedzenia, może być ono uznane za nieuzasadnione. W tej sprawie pracodawca zlikwidował stanowisko pracy powódki w styczniu 2011 r., a wypowiedzenie umowy o pracę, którego przyczyną miała być ta likwidacja, wręczył kobiecie w listopadzie 2013 r. Tym samym sąd uznał, że przyczyna ta nie mogła być podstawą do rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem.

Dodatkowo sąd okręgowy wskazał, że spór przed sądem pracy toczy się tylko w granicach przyczyny podanej w pisemnym oświadczeniu pracodawcy, która nie może być już wówczas uzupełniana ani konkretyzowana. Przyczyny podane przez pracodawcę w wypowiedzeniu były zbyt ogólne. Dopiero na etapie sporu pozwany doprecyzował je poprzez zeznania świadków. Zdaniem sądu II instancji to faktycznie sąd rejonowy – choć nie należy to do jego kompetencji – doprecyzował i wyjaśniał, co pracodawca miał na myśli, powołując tak ogólnikowe przyczyny. Tymczasem to pracodawca formułując zarzuty przeciwko pracownikowi powinien wyraźnie sprecyzować na czym one polegają, kiedy, jak i gdzie pracownik zachował się na tyle nieprawidłowo, że stało się to podstawą do jego zwolnienia. Niedopuszczalne jest podanie przez pracodawcę przyczyn ogólnikowych bez konkretnego wskazania, które zachowania czy zaniechania stanowią przyczynę rozwiązania stosunku pracy. Pracodawca nie podał ani konkretnych dat, ani miejsc czy zdarzeń.

Nieprawidłowe jest także konkretyzowanie, uzupełnianie przyczyn rozwiązania umowy o pracę dopiero w trakcie postępowania sądowego. Takich przyczyn nie można się domyślać. Sąd okręgowy podkreślił, że sąd I instancji nieprawidłowo podjął się próby doprecyzowania przyczyn wskazanych przez pracodawcę, dochodząc wielokrotnie do wniosków, które w żaden sposób nie wynikały z oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę. Przyczyny podane w wypowiedzeniu określają granice, w jakich sąd powinien rozpoznawać takie odwołanie. Nie można zeznaniami świadków wykazać okoliczności nie wskazanych w wypowiedzeniu jako przyczyny rozwiązania umowy o pracę.

Sąd podkreślił, że przyczyny rozwiązania umowy o pracę powinny być zrozumiałe zarówno dla adresata, który powinien wiedzieć co mu się zarzuca, jak i dla sądu pracy, który rozpoznaje odwołania pracowników w tym zakresie. Sąd nie może wyręczać pracodawcy i postępowaniem dowodowym sanować niejako złożonego przez pracodawcę oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę. Mimo że wypowiedzenie nie jest ograniczone terminem od ujawnienia przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy, może się okazać, że okoliczność uzasadniająca wypowiedzenie na skutek upływu czasu będzie nieaktualna ze względu na cel wypowiedzenia.

Autor: Joanna Staniewicz, radca prawny, Kancelaria Prawna Piszcz i Wspólnicy