

MAGDALENA OPALIŃSKA

# Przyczyny rozwiązywania umów o pracę – praktyka i orzecznictwo



<b>Przyczyny rozwiązywania umów o pracę – praktyka i orzecznictwo</b> . . . . .	<b>3</b>
<b>I. Przyczyna zwolnienia z pracy – warunki ogólne</b> . . . . .	<b>3</b>
1. Przyczyna zwolnienia w orzecznictwie Sądu Najwyższego. . . . .	4
<b>II. Przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem przez pracodawcę</b> . . . . .	<b>6</b>
1. Ogólne wskazówki . . . . .	6
2. Utrata zaufania do pracownika jako przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę . .	6
3. Nieobecność pracownika jako przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę . . . . .	8
4. Uzyskanie prawa do emerytury jako przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę . .	10
5. Przyczyny wypowiedzenia umowy dotyczące pracodawcy. . . . .	11
6. Inne przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem na podstawie orzecznictwa Sądu Najwyższego . . . . .	12
7. Przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę uznane przez orzecznictwo Sądu Najwyższego za nieprawidłowe . . . . .	13
8. Termin wypowiedzenia umowy o pracę ze względu na zaistnienie przyczyny . . . . .	14
9. Odpowiedzi na pytania Czytelników . . . . .	15
<b>III. Przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracodawcę</b> . . . . .	<b>16</b>
1. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika . . . . .	16
2. Przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika uznane przez Sąd Najwyższy za bezzasadne . . . . .	25
3. Odpowiedzi na pytania Czytelników . . . . .	25
4. Termin rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia . . . . .	27
5. Przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia niezawinione przez pracownika . . . . .	27
6. Błędne rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z przyczyn niezawinionych przez pracownika w orzecznictwie Sądu Najwyższego . . . . .	29
7. Odpowiedzi na pytania Czytelników . . . . .	30
<b>IV. Przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika</b> . . . . .	<b>31</b>

## Przyczyny rozwiązywania umów o pracę w orzecznictwie sądowym i w praktyce

Pracodawca, który wypowiada umowę o pracę na czas nieokreślony lub rozwiązuje jakąkolwiek umowę o pracę bez wypowiedzenia, musi podać pracownikowi przyczynę zwolnienia z pracy. Powinna być ona podana w piśmie rozwiązującym umowę o pracę. Przyczyna musi być konkretna, rzeczywista i zrozumiała dla pracownika.

### I. Przyczyna zwolnienia z pracy – warunki ogólne

Obowiązek podania przez pracodawcę przyczyny rozwiązania umowy o pracę nie dotyczy jedynie rozwiązywania za wypowiedzeniem terminowych umów o pracę.

W przypadku rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony za wypowiedzeniem pracodawca musi w piśmie rozwiązującym umowę o pracę zawsze określić przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie. Bezwzględny obowiązek wskazania przyczyny dotyczy również każdego rodzaju umowy, gdy pracodawca rozwiązuje umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia zarówno z winy pracownika, jak i z przyczyn, które nie leżą po stronie pracownika.

Podanie przyczyny rozwiązania umowy o pracę ma m.in. umożliwić pracownikowi ocenę, czy zwolnienie z pracy było uzasadnione. Zatem wskazanie przez pracodawcę przyczyny nie powinno ograniczać się jedynie do zwykłego, formalnego spełnienia tego obowiązku. Pracodawca, który nie chce, aby wręczone pracownikowi wypowiedzenie bądź rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia zostało zakwestionowane przez sąd pracy, musi pamiętać o jego prawidłowym uzasadnieniu.

Podanie przyczyny oznacza wskazanie konkretnego zdarzenia lub okoliczności, które, zdaniem pracodawcy, uzasadniają wypowiedzenie umowy o pracę lub jej rozwiązanie bez wypowiedzenia. Przyczyna powinna być prawdziwa, rzeczywista i konkretna. W postępowaniu przed sądem pracodawca jest zobowiązany wskazać istnienie właśnie tej konkretnej przyczyny, którą podał pracownikowi w rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem bądź bez wypowiedzenia.

### PRZYKŁAD

*Pracodawca zamierza wręczyć pracownicy sklepu wypowiedzenie z powodu utraty zaufania i braku właściwego nadzoru nad towarem. Chcąc uniknąć zarzutu, że przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie jest niekonkretna, pracodawca powinien sprecyzować, na skutek jakich zachowań nastąpiła utrata zaufania wobec tej pracownicy oraz na czym polegał brak nadzoru nad towarem. Może zatem określić przyczynę zwolnienia w następujący sposób: „przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę jest utrata zaufania, której powodem było niewłaściwe zwracanie się do klientów sklepu w dniach 7 stycznia 2015 r. i 30 stycznia 2015 r., oraz kradzież pieniędzy z kasy sklepu w dniu 2 lutego 2015 r., a także brak właściwego nadzoru nad towarem, który przejawiał się niereagowaniem*