

Przyczyna wypowiedzenia i zwolnienia dyscyplinarnego na przykładach z orzeczeń SN



**Dokumentacja
kadrowa**

Przyczyna wypowiedzenia i zwolnienia dyscyplinarnego na przykładach z orzeczeń SN



[Kup książkę](#)

Spis treści

Rozdział 1

Przyczyna wypowiedzenia – jakie warunki powinna spełniać

(wnioski z wyroków SN)	5
Przyczyna rzeczywista (prawdziwa) – co to oznacza?	6
Przyczyna wypowiedzenia konkretnie wskazana – co to oznacza?	11
Jak rozwinąć zapis o przyczynie wypowiedzenia – na przykładzie utraty zaufania	12
Pracownik musi rozumieć istotę przyczyny wypowiedzenia. Co to znaczy?	13
Kiedy wystarczy ogólne podanie przyczyny wypowiedzenia?	14
Likwidujemy tylko jedno (część) z identycznych stanowisk – podajemy kryteria doboru do zwolnienia	15
Przyczyna aktualna – co to oznacza?	18
Kiedy trzeba skonsultować przyczynę wypowiedzenia ze związkami?	20
Przykłady prawidłowych i nieprawidłowych zapisów przyczyny wypowiedzenia	21
Wzór: Rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem	27
Wypowiedzenie umowy o pracę – procedura	28

Rozdział 2

9 najczęstszych przyczyn wypowiedzenia umowy

– jak je sformułować zgodnie z prawem	31
1. Utrata zaufania do pracownika – musi być poparta faktami	31
2. Krytyka pracodawcy – jeśli przekracza dozwolone granice	34
3. Niespełnianie oczekiwań pracodawcy – poparte konkretnymi	35
4. Częste lub długotrwałe nieobecności – zwłaszcza, gdy dezorganizują pracę i generują koszty	38
5. Niezdolność do pracy na konkretnym stanowisku – ale nie w każdym przypadku	40
6. Brak umiejętności współpracy	42
7. Nieudolność w zarządzaniu personelem i niezadowolające wyniki – na stanowisku samodzielnym lub kierowniczym	43
8. Działalność konkurencyjna lub niepodpisanie zakazu konkurencji	44

9. Przyczyny nie dotyczące pracownika – np. redukcja etatu, zmiany organizacyjne	45
Wiek emerytalny jako kryterium doboru, a nie przyczyna	48

Przyczyny, które najczęściej uzasadniają wypowiedzenie umowy (na przykładach wyroków SN)	50
Brak przyczyny lub źle wskazana przyczyna wypowiedzenia	
– roszczenia pracownika	50
Wystarczy jedna uzasadniona przyczyna wypowiedzenia	56
Przyczyna musi być aktualna	56
Wzór: Rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem	58

Rozdział 3

Zwolnienie dyscyplinarne – jak stosować, by nie spotkać się z pracownikiem w sądzie	59
Dopuszczalność zwolnienia dyscyplinarnego	59
Ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych	60
Musi być umyślne działanie albo rażące niedbalstwo	60
Musi być złamanie podstawowych – a nie jakichkolwiek	
– obowiązków	61
Naruszenie musi dotyczyć obowiązków w okresie aktualnego zatrudnienia	61
Interes pracodawcy musi być zagrożony	62
Popołnienie przez pracownika przestępstwa	63
Złamanie prawa powinno być oczywiste	63
Same podejrzenia nie wystarczą	63
Nie można zwolnić dyscyplinarnie za wykroczenie	64
Zawiniona utrata uprawnień	65
Utrata uprawnień niezbędnych do wykonywania pracy	65
W okresie wypowiedzenia też można natychmiastowo zwolnić	66
Ochrona przed wypowiedzeniem nie chroni przed „dyscyplinarką”	67
Od kiedy liczyć miesięczny termin na zastosowanie „dyscyplinarki”	67
Na co może zwrócić uwagę sąd, badając słuszność zwolnienia dyscyplinarnego	70

Przyczyny uzasadniające zwolnienie dyscyplinarne (przykłady z orzecznictwa SN)	72
Wzór: Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika (zwolnienie dyscyplinarne)	77
Wzór: Uchylenie się od skutków złożonego pod wpływem błędu oświadczenia o zwolnieniu dyscyplinarnym	78

Rozdział 1

Przyczyna wypowiedzenia – jakie warunki powinna spełniać (wnioski z wyroków SN)

Wypowiadając umowę na czas nieokreślony oraz umowę na czas określony musimy podać przyczynę wypowiedzenia. Przyczyna ta w razie sporu z pracownikiem może podlegać kontroli sądowej. Jak zatem ją sformułować by była bezpieczna? Z przepisów to nie wynika. Z pomocą przychodzi jednak bogate orzecznictwo Sądu Najwyższego. Z wyroków SN wynika, że przyczyna powinna być m.in. rzeczywista, konkretnie wskazana i aktualna. Co to oznacza? Sprawdźmy na przykładach.

Jeżeli pracodawca lub pracownik chce wypowiedzieć umowę o pracę, musi złożyć drugiej stronie pisemne oświadczenie w tej sprawie. Przy czym pracownik nie musi podawać w takim piśmie przyczyny wypowiedzenia. Natomiast **jeśli pracodawca wypowiada umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony oraz na czas określony musi:**

- 1) podać w piśmie wypowiadającym odpowiednią przyczynę wypowiedzenia (która może podlegać kontroli sądowej w razie ewentualnego sporu) i
- 2) ewentualnie także – dokonać tzw. konsultacji związkowej zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę.

Kodeks pracy nie ustala praktycznie żadnych wskazówek, jak zapisać przyczynę wypowiedzenia. Tematem tym od wielu lat zajmuje się jednak orzecznictwo Sądu Najwyższego. Wynika z niego, że **prawidłowo skonstruowana przyczyna wypowiedzenia powinna być przede wszystkim:**

- ▶ prawdziwa (rzeczywista),
- ▶ konkretna oraz
- ▶ aktualna w chwili wręczenia wypowiedzenia.

Zdaniem SN

Wypowiedzenie umowy o pracę bez wskazania przyczyny lub bez jej odpowiedniego podania uważa się za **dokonane z naruszeniem prawa, ściśle art. 30 § 4 kp**. Natomiast wypowiedzenie, które nastąpiło z dostatecznie zrozumiałym dla adresata i weryfikowalnym podaniem rzeczywistej przyczyny, lecz ta przyczyna została następnie uznana za niezasadną, kwalifikowane jest jako **wypowiedzenie nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 kp**.

Postanowienie Sądu Najwyższego z 19 stycznia 2021 r. (II PSK 12/21)

Poniżej szczegółowo analizujemy, na co warto zwrócić uwagę przy formułowaniu przyczyny wypowiedzenia – w oparciu przede wszystkim o orzecznictwo Sądu Najwyższego.

Przyczyna rzeczywista (prawdziwa) – co to oznacza?

Pierwszym warunkiem, jaki powinna spełniać przyczyna wypowiedzenia, jest to, że musi być ona prawdziwa (rzeczywista). Prawdziwa przyczyna wypowiedzenia to taka, która była faktycznym powodem podjęcia decyzji o wypowiedzeniu oraz – co ważne – którą pracodawca jest w stanie udowodnić przed sądem wszelkimi dostępnymi dowodami, tj. za pomocą m.in.:

- ▶ zeznań świadków,
- ▶ notatek służbowych,
- ▶ ocen pracownika,
- ▶ służbowych e-maili itp.

Wskazówka: W wypowiedzeniu umowy o pracę należy wpisać tylko to, co się rzeczywiście zdarzyło i co pracodawca jest w stanie udowodnić w trakcie procesu sądowego. Już pisząc oświadczenie o wypowiedzeniu, trzeba bowiem przygotować się na to, że pracownik może skierować sprawę do sądu pracy.