**Kazus nr 1 – polecenie zmieniające**

Kazimierz L. od 10 lat był zatrudniony na stanowisku kierownika działu sprzedaży w firmie „Fiona” zajmującej się produkcją zabawek. Kryzys spowodował jednak konieczność zmian organizacyjnych, w wyniku których doszło między innymi do redukcji etatów i połączenia działu sprzedaży z działem marketingu. W tej sytuacji doszło do likwidacji stanowiska zajmowanego przez Kazimierza L. Jemu zaś wręczono wypowiedzenie zmieniające i ze względu na jego wysoka kwalifikacje zaproponowano pracę na stanowisku zastępcy kierownika działu sprzedaży i promocji. Jednocześnie na czas wypowiedzenia (od 20 listopada 2018 r. do 28 lutego 2019 r.) na podstaw art. 42 § 4 k.p. powierzono mu wykonywanie pracy na stanowisku pracy przy montażu zabawek. Oburzony tym Kazimierz L. odmówił wykonywania pracy na powierzonym mu stanowisku, które nie odpowiadało jego kwalifikacjom zawodowym. W związku z odmową wykonania polecenia pracodawca rozwiązał z Kazimierzem L. umowę o pracę z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych. Kazimierz L. w przepisanym terminie wystąpił do sądu z roszczeniem o przywrócenie go do pracy. Pracodawca bronił się, podnosząc, że spełnione zostały wszystkie warunki z art. 42 § 4 k.p. Powierzenie Kazimierzowi L. danego stanowiska nastąpiło na okres krótszy niż trzy miesiące w roku kalendarzowym i spowodowane było dużą liczbą zamówień związanych ze zbliżającymi się świętami i brakiem wystarczającej liczby pracowników na powierzonym mu stanowisku. Praca ta również odpowiadała kwalifikacjom powoda, ponieważ pracował już na tym stanowisku w latach 80., jego wynagrodzenie nie miało także ulec zmianie.

1. Oceń argumenty pracodawcy.

2. Czy odmowę podjęcia przez Kazimierza L. pracy na powierzonym mu stanowisku można uznać za ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych?

**Odpowiedź:**

**Powierzenie pracownikowi innej pracy niż określona w umowie o pracę**

Kodeks pracy dopuszcza możliwość czasowego powierzenia pracownikowi innej pracy niż określona w umowie o pracę, bez potrzeby wypowiadania dotychczasowych warunków pracy i płacy. Powierzenie takie może zostać dokonane w drodze polecenia wydanego pracownikowi przez pracodawcę i musi odpowiadać warunkom określonym w art. 42 § 4 k.p.

Zgodnie z tym przepisem pracodawca może powierzyć pracownikowi wykonywanie innych zadań niż określone w umowie o pracę, jeżeli:

1. jest to uzasadnione jego potrzebami,
2. czas powierzenia nie przekracza 3 miesięcy w roku kalendarzowym,
3. nie powoduje to obniżenia wynagrodzenia za pracę,
4. powierzona praca odpowiada kwalifikacjom pracownika.

Powierzenie Kazimierzowi L. pracy przy montażu zabawek spowodowane dużą liczbą zamówień związaną ze zbliżającymi się świętami i brakiem wystarczającej liczby pracowników na powierzonym mu stanowisku. Należy więc uznać że było ono uzasadnione potrzebami pracodawcy.

Kazimierz L. miał wykonywać powierzoną mu pracę w okresie od 20 listopada do 28 lutego następnego roku. Okres ten nie przekroczył więc 3 miesięcy w roku kalendarzowym.

**Wynagrodzenie za pracę również nie miało ulec zmianie.**

Wątpliwości budzić może jedynie spełnienie przez pracodawcę ostatniego z koniecznych warunków. Za pracę odpowiadającą kwalifikacjom pracownika uznaje się bowiem pracę, która nie przekracza kwalifikacji pracownika, a jednocześnie przy której jego kwalifikacje znajdują chociażby częściowe zastosowanie. Za niedopuszczalne należałoby więc uznać powierzenie pracownikowi pracy niewymagającej żadnych kwalifikacji zawodowych (wyrok SN z 8 maja 1997 r., I PKN 131/97). Z taką sytuacją mamy zaś do czynienia w przedmiotowej sprawie. Kazimierz L. miał wysokie kwalifikacje, o czym świadczyć może zaproponowanie mu stanowiska zastępcy kierownik działu sprzedaży. Nie można również zapomnieć, że posiadał on wieloletnie doświadczenie w pracy na stanowisku kierowniczym. Trudno zaś uznać, by praca na zaproponowanym mu stanowisku wymagała jakichkolwiek kwalifikacji zawodowych.

**Odmowa wykonania polecenia**

Kolejnym z poruszanych w niniejszym kazusie problemów jest kwestia możliwości odmowy wykonania przez pracownika wydanego mu przez pracodawcę polecenia oraz rozważenie, czy odmowa ta może zostać uznana za ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych, a co za tym idzie - prowadzić do rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Niewątpliwie odmowa wykonania przez pracownika powierzonej mu przez pracodawcę na podstawie art. 42 § 3 k.p. pracy może zostać uznana za naruszenie obowiązków pracowniczych i podstawę do rozwiązania z pracownikiem umowę o pracę bez wypowiedzenia. Rozwiązania umowy o pracę nie może uzasadniać jednak odmowa wykonania polecenia sprzecznego z prawem. Pracodawca, powierzając Kazimierzowi L. wykonywanie pracy nieodpowiadającej jego kwalifikacjom, dopuścił się naruszenia przepisu art. 42 § 4 k.p.

Kazimierz L., odmawiając wykonywania sprzecznego z prawem polecenia pracodawcy, nie uchybił swoim obowiązkom pracowniczym, nie było więc podstaw do rozwiązania z nim umowy pracę bez wypowiedzenia. W tym stanie rzeczy sąd pracy powinien uwzględnić roszczenie Kazimierza L. o przywrócenie go do pracy.

Warto jednak zaznaczyć, że nie zawsze odmowa wykonana polecenia, nawet gdy mieści się ono w granicach przysługującego pracodawcy prawa, może być automatycznie kwalifikowana jako ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych, gdyż „z okoliczności sprawy może wynikać, że uchybienie obowiązkowi nie musi zasługiwać na uznanie go za „ciężkie”, w szczególności zaś naruszenie popełnione z winy umyślnej lub wskutek rażącego niedbalstwa” (wyrok SN z 18 listopada 1999 r„ I PKN 370/99).

**Kazus nr 2 - wypowiedzenie zmieniające**

Trzej koledzy Mieczysław L., Konstanty Z. i Tomasz F. byli zatrudnieni w firmie transportowej „Droga”. W dniu 5 maja każdy z nich otrzymał od pracodawcy ofertę zawarcia porozumienia o zmianie stosunku pracy. Proponowana zmiana miała polegać na zmianie podstawy zatrudnienia z umowy na czas nieokreślony na umowę na czas określony, inne warunki umowy o pracę miały pozostać bez zmian. Propozycję zawarcia porozumienia przyjął tylko Mieczysław L. Jego koledzy, którzy odmówili zawarcia porozumienia, otrzymali 20 maja pismo wypowiadające warunki pracy i płacy. W wypowiedzeniu tym wskazano, że z dniem upływu wypowiedzenia zmianie ulegnie podstawa ich zatrudnienia, a także okres, w którym mogą odmówić przyjęcia nowych warunków pracy i płacy i odwołać się do sądu pracy. Konstanty Z. odwołał się do sądu pracy 25 maja. Podczas, spotkania 1 czerwca Konstanty Z. poinformował znajomych o wniesieniu sprawy do sądu. Pod wpływem tej informacji oni również postanowili to uczynić. W dniu 3 czerwca Mieczysław L. i Tomasz F. wnieśli do sądu powództwa o uznanie wypowiedzenia i porozumienia za bezskuteczne.

1. Czy za pomocą wypowiedzenia lub porozumienia zmieniającego można dokonać zmiany rodzaju umowy o pracę?

2. Czy sąd uzna roszczenia Mieczysława i Tomasza?

**Odpowiedź:**

**Wypowiedzenie zmieniające**

Stronom stosunku pracy przysługuje prawo do zmiany składników umowy o pracę. Zmiana ta może zostać w drodze wypowiedzenia zmieniającego lub porozumienia stron. Wypowiedzenie zmieniające jest jednostronnym oświadczeniem woli, którego pierwotnym celem jest przekształcenie dotychczasowego stosunku pracy, natomiast celem wtórnym może stać się rozwiązanie stosunku pracy. Prawo do wypowiedzenia warunków umowy jest stosowane tylko przez pracodawcę.

Przedmiot wypowiedzenia zmieniającego

Za pomocą wypowiedzenia zmieniającego mogą zostać zmodyfikowane tylko niektóre z elementów umowy o pracę. Zgodnie bowiem z art. 42 k.p. przedmiotem wypowiedzenia zmieniającego mogą być jedynie warunki pracy i płacy. Do warunków tych zaliczyć należy: rodzaj pracy, miejsce pracy, wynagrodzenie za prace, czas pracy. Wypowiedzenie zmieniające nie będzie więc miale zastosowania w przypadku zmiany rodzaju umowy o pracę, którego nie można zaliczyć do powyższej kategorii. Zmianę umowy o pracę na czas nieokreślony na umowę o pracę na czas określony w trybie wypowiedzenia zmieniającego należy więc uznać za niedopuszczalną (uchwala składu 7 sędziów SN z 28 kwietnia 1994 r., I PZP 52/93).

Nie oznacza to jednak, że ten element umowy o pracę nie może ulec zmianie. Zmiana ta może bowiem zostać dokonana w drodze porozumienia stron (wyrok SN z 5 sierpnia 1980 r., I PR 52/80, OSNC 19 nr 2-3, poz. 39).

Za wadliwe należy więc uznać jedynie wypowiedzenie złożone Konstantemu Z. i Tomaszowi F. Porozumienie zawarte między pracodawcą Mieczysławem L. było prawidłowe.

**Roszczenia pracowników**

Naruszenie przepisów o wypowiadaniu warunków pracy i płacy nie rodzi automatycznie skutku w postaci nieważności wypowiedzenia. Niezgodne z prawem wypowiedzenie zmieniające może zostać wzruszone jedynie przez wytoczenie odpowiedniego powództwa. Jeżeli pracownik nie uczyni tego we właściwym terminie wypowiedzenie, mimo swej niezgodności z prawem, pozostanie skuteczne.

Zgodnie z art. 42 k.p. do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy stosuje się odpowiednio przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę. Termin do odwołania się od wypowiedzenia zmieniającego wynosi więc 21 dni od jego doręczenia.

Pismo o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy zostało doręczone Konstantemu Z. i Tomaszowi F. 25 maja. Wszyscy odwołali się w terminie.

Sąd nie uwzględni roszczenia Mieczysława L. Po pierwsze, porozumienie zawarte między nim i pracodawcą było, jak już wcześniej wspomniano, prawidłowe. Po drugie, wystąpił on z nieprawidłowym roszczeniem. W przypadku zmiany składników umowy o pracę na mocy porozumienia stron podstawą kwestionowania jego zgodności z prawem mogą być wyłącznie przepisy Kodeksu cywilnego o wadach oświadczenia woli.

**Kazus nr 3 – Rozwiązanie stosunku pracy za porozumieniem stron**

Patrycja S. była w Banku R. w P. na podstawie umowy na czas nieokreślony na stanowisku kasjerki. 2 lutego 2019 r. pracownica wystąpiła do przełożonego z ustną prośbą o przeniesienie jej do pracy w siedzibie oddziału w R. w związku z wyjątkowo niekorzystną atmosferą w dotychczasowym miejscu pracy. Mimo usilnych nalegań ze strony pracownicy jej prośba nie spotkała się z aprobatą kierownictwa.

Następnego dnia Patrycja S. udała się do mieszkania dyrektora i, aby spowodować przeniesienie jej na inne stanowisko pracy, poinformowała o pobraniu na swoją rzecz drobnych kwot pieniężnych podczas likwidacji terminowych książeczek oszczędnościowych.

4 lutego pracownica została wezwana do stawienia się u dyrektora i w obecności kierownika jej sekcji oraz specjalisty ds. kadr powtórzyła swoją wypowiedź dotyczącą przywłaszczenia pieniędzy na szkodę właścicieli książeczek. Następnie dyrektor zaproponował jej rozwiązanie stosunku pracy za porozumienie stron lub rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia i zawiadomienie Policji. Partycja S. wyraziła zgodę na zawarcie porozumienia i tego same dnia otrzymała świadectwo pracy.

7 lutego pracownica Patrycja S. uchyliła się od skutków swojego oświadczenia woli, podnosząc, że działała z niedostateczny rozeznaniem spowodowanym silnymi emocjami.

1. W jaki sposób prawo pracy reguluje problematykę porozumienia rozwiązującego?

2. Czy Patrycja S. może w skuteczny sposób podważyć rozwiązanie z nią umowy o pracę?

**Odpowiedź:**

**Istota porozumienia**

Strony umowy o pracę mogą zawrzeć porozumienie co do rozwiązania łączącego ich stosunku pracy (art. 30 § 1 pkt 1 k.p.). Porozumienie takie jest więc umową pracodawcy i pracownika. Istota porozumienia rozwiązującego wyraża się w tym, że zakres swobody woli stron obejmuje nie tylko sam sposób rozwiązania umowy o pracę, ale dotyczy również innych okoliczności wiążących się z ustaniem stosunku pracy. W szczególności dotyczy to terminu rozwiązania umowy o pracę. Rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron może nastąpić w każdym uzgodnionym terminie, a nie tylko terminie krótszym od ustawowego okresu wypowiedzenia (wyrok SN z 27 listopada 1975 r., I PRN 35/75). Jednocześnie nie ma przeszkód prawnych do rozwiązania umowy o pracę w drodze porozumienia stron z ustaleniem daty ustania stosunku pracy, nawet znacznie późniejszej niż data zawarcia porozumienia (wyrok SN z 4 listopada 2004 r„ I PK 653/03). Określenie terminu, z jakim umowa o pracę ulegnie rozwiązaniu, może nastąpić poprzez wskazanie konkretnej daty kalendarzowej lub wskazanie zdarzenia przyszłego. Nie jest również wykluczone rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron pod warunkiem zawieszającym (wyrok SN z 20 czerwca 2001 r., I PKN 474/00). Brak zastrzeżenia co do terminu, z którym umowa o pracę ulega rozwiązaniu powoduje rozwiązanie stosunku pracy w dniu zawarcia porozumienia (wyrok SN z 11 stycznia 2001 r., I PKN 844/00).

Dopuszczalna jest również sytuacja, w której termin rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron z przyczyn dotyczących pracodawcy zostanie określony zdarzeniem przyszłym, zwłaszcza gdy zdarzenie to (likwidacja stanowiska pracy) jest przez strony przewidywane po okresie dłuższym niż okres wypowiedzenia przez pracodawcę oraz przy zastrzeżeniu, że termin ten może ulec jedynie przedłużeniu (wyrok SN d 20 października 1998 r., I PKN 317/98).

Niekiedy porozumienie może zawierać dodatkowe postanowienia. Przykładowo możliwe jest zawarcie porozumienia, na podstawie którego pracownik otrzyma odszkodowanie za rozwiązanie stosunku pracy w tym trybie (wyrok SN z 4 grudnia 2003 r., I PK 60/03). Jednak-jak wynika z uchwały Sądu Najwyższego z 24 września 2004 r., II PZP 8/04 – pracownik nie może wówczas na podstawie art. 88 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. uchylić się od skutków prawnych oświadczenia woli jedynie w części dotyczącej wysokości odszkodowania. Niezgodne z prawem jest natomiast zamieszczanie w porozumieniu postanowień skutkujących pokrzywdzeniem pracownika. Postanowienia takie są nieważne jako niezgodne z zasadami współżycia społecznego, ale w zasadzie nie powodują nieważności całego porozumienia.

**Forma porozumienia rozwiązującego**

Ustawodawca nie nakłada na strony porozumienia obowiązku zachowania szczególnej formy. Skoro możliwe jest nawiązanie stosunku pracy na skutek złożenia zgodnych oświadczeń woli pracownika i pracodawcy, to możliwe jest również rozwiązanie go w ten sposób. W związku z tym nie ma przeszkód, aby umowa o pracę została rozwiązana na w sposób dorozumiany (wyrok SN z 20 sierpnia 1997 r., I PKN 232/97). Z istoty porozumienia wynika, że do jego zawarcia potrzebne są zgodne oświadczenia stron co do tego, że łączący je stosunek pracy ulega rozwiązaniu. Świadomość i wola zarówno pracodawcy, jak i pracownika obejmować muszą okoliczność, że do rozwiązania stosunku pracy dojdzie za porozumieniem. W przypadku rozwiązania stosunku pracy per facta concludentia niezbędne jest zaistnienie następujących okoliczności: strony porozumienia muszą mieć zamiar rozwiązania stosunku pracy w taki sposób, ich wola zaś powinna być wyrażona dostatecznie jasno (art 61 k.c. w zw. z art. 300 k.p.), tak by strony miały świadomość następstw prawnych zawieranego porozumienia.

W przedstawionym przykładzie brak jest informacji co do formy zawartego porozumienia. Z całą pewnością można jednak stwierdzić, że Patrycja S. miała świadomość, że jej umowa o pracę ulegnie rozwiązaniu.

**Oferta zawarcia porozumienia**

Z propozycją rozwiązania stosunku pracy na mocy porozumienia stron może wystąpić zarówno pracodawca, jak i pracownik. Złożenie takiej propozycji przez którąkolwiek ze stron indywidualnego stosunku pracy stanowi ofertę w rozumieniu przepisów prawa cywilnego. Zastosowanie znajdzie tu więc art. 66 i n. k.c. w zw. z art. 300 k.p. (wyrok SN z 4 października 2000 r., I PKN 58/00). Niewyrażenie przez pracodawcę zgody na rozwiązanie stosunku pracy za porozumieniem stron nie może naruszać zasady równego traktowania w zatrudnieniu (art. 183a § 1 k.p.).

Poinformowanie pracownika o negatywnej ocenie jego działania i możliwych konsekwencjach nie stanowi groźby bezprawnej w rozumieniu art. 87 k.c. Dyrektor, informując Patrycję S. o skutkach jej zachowania i proponując jej rozwiązanie stosunku pracy za porozumieniem, działał zgodnie z prawem.

**Podważenie skuteczności porozumienia rozwiązującego**

Oświadczenie woli zarówno pracodawcy, jak i pracownika o rozwiązaniu stosunku pracy na mocy porozumienia stron może być dotknięte wadą. I tak wyrażenie zgody na zawarcie porozumienia przez którąkolwiek ze stron, jeśli ta znajdowała się z jakichkolwiek powodów w stanie wyłączającym świadome lub swobodne podjęcie decyzji i wyrażenie woli, np. z powodu choroby psychicznej, niedorozwoju umysłowego albo innego, chociażby nawet przemijającego zaburzenia czynności psychicznych, skutkuje nieważnością złożonego oświadczenia (art. 82 k.c. w zw. z art. 300 k.p.) Podobnie nieważne jest oświadczenie woli złożone drugiej stronie dla pozoru.

Kodeks pracy nie przewiduje możliwości zakwestionowania przez pracownika rozwiązania stosunku pracy na mocy porozumienia stron. Aby uchylić się od skutków złożonego oświadczenia woli, pracownik może powołać się na błąd wywołany przez pracodawcę, chociażby bez jego winy albo gdy pracodawca wiedział o błędzie lub z łatwością mógł się o nim dowiedzieć.

Warto wspomnieć, że w judykaturze zarysował się pogląd, zgodnie z którym powyższa reguła nie znajdzie zastosowania do pracownic w ciąży. Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z 19 marca 2002 r., I PKN 156/01, pracownica która - nie wiedząc, że jest w ciąży - złożyła oświadczenie woli zmierzające do rozwiązania umowy o pracę, może się uchylić od skutków tego oświadczenia niezależnie od tego, czy błąd został wywołany przez pracodawcę, czy wiedział on o błędzie lub mógł go z łatwością zauważyć.

Aby skutecznie uchylić się od skutków prawnych oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę na mocy porozumienia, pracownik powinien złożyć pracodawcy oświadczenie w ciągu roku od wykrycia błędu, a w przypadku groźby - z upływem roku, gdy stan obawy ustał (art 88 § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p.).

W przedstawionym stanie faktycznym pracownica powołuje się na błąd w postaci braku świadomego i swobodnego podjęcia decyzji. Jej argumentów nie sposób jednak uznać za słuszne.

Przede wszystkim Patrycja S. zatrudniona była jako kasjerka. Stanowisko to jest związane z większą odpowiedzialnością materialną, z czego pracownica powinna zdawać sobie sprawę. Patrycja S. dokonała samooskarżenia o kradzież podczas rozmowy z dyrektorem poza miejscem pracy, po czym podtrzymywała swoje twierdzenie następnego dnia w obecności innych osób. Taka konsekwencja w działaniu pracownicy nie wskazuje, aby działała pod wpływem groźby lub w ograniczających świadome lub swobodne podjęcie decyzji.

**Skutki zawarcia porozumienia**

Zawarcie porozumienia o rozwiązaniu stosunku pracy niweczy skutki prawne podjętych wcześniej jednostronnych czynności prawnych oraz rozwiązuje stosunek pracy. Wyrażenie zgody na rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron przez pracodawcę, który wcześniej złożył pracownikowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, oznacza, że cofnął on w sposób dorozumiany wcześniejsze oświadczenie.

Na podstawie porozumienia strony mogą rozwiązać każdy stosunek pracy, niezależnie od postawy jego nawiązania. Porozumienie takie może być również zawarte w każdej fazie stosunku pracy, np. w czasie urlopu wypoczynkowego.

Ustawa nie przewiduje ograniczeń co do możliwości rozwiązywania stosunku pracy w omawianym trybie z pracownikami szczególnie chronionymi. Przykładowo: pracownica, z którą rozwiązano umowę o pracę na mocy porozumienia stron, nie może skutecznie powoływać się na ochronę wynikającą z art. 177 § 3 k.p., jeżeli jej oświadczenie woli nie było dotknięte wadą. Porozumienie rozwiązujące nie podlega również kontroli ze strony organów związkowych lub zawodowych. Pracownicy zawierający porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę świadomie rezygnują z przysługującej im ochrony trwałości stosunku pracy.

**Kazus nr 4 - Rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem**

Barnaba G. była zatrudniony w Q. Sp. z o.o. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od 7 lipca 1991 r. na stanowisku specjalisty ds. logistyki. Od początku zatrudnienia między pracownikiem a przełożonymi trwał konflikt. Barnaba G. był znany wśród kierownictwa jako osoba konfliktowa. Do współpracowników, w szczególności kobiet, zwykł zwracać się w sposób niegrzeczny i wulgarny.

7 lutego 2019 r. zarząd Q. Sp. z o.o., na skutek coraz liczniejszych skarg oraz nieskuteczności zastosowanych wcześniej kar porządkowych, podjął decyzję o zakończeniu współpracy z niezdyscyplinowanym pracownikiem. W związku z długotrwałym stażem pracy Barnaby G. zdecydowano o rozwiązaniu stosunku pracy Barnaby G. za wypowiedzeniem. Tego samego dnia o zamiarach pracodawcy poinformowano jedyną działającą w zakładzie pracy organizację związkową. Do 13 lutego nie uzyskano odpowiedzi.

15 lutego Barnaba G. otrzymał pismo informujące go o przyczynach rozwiązania z nim umowy o pracę (naruszenie zasad współżycia społecznego oraz niemożność porozumienia się i współpracy), 20 lutego zaś Q sp. z o.o. przesłała pracownikowi listem poleconym oryginał pisma o wypowiedzeniu umowy pod adres domowy.

W dniu 23 lutego listonosz nie zastał Barnaby G. pod wskazanym adresem, wobec czego pozostawił przesyłkę na poczcie i zostawił adresatowi awizo. 1 marca pracownik odebrał z poczty pismo spółki o wypowiedzeniu umowy o pracę ze skutkiem na 20 maja.

Barnaba G. odwołał się od wypowiedzenia do sądu pracy. W odwołaniu zarzucił pracodawcy naruszenie art. 30 k.p. (brak podania przyczyny uzasadniającej rozwiązanie stosunku pracy w piśmie zawierającym wypowiedzenie), art. 38 k.p. (brak zgody zakładowej organizacji związkowej na rozwiązanie stosunku pracy) oraz art. 45 k.p. Skoro bowiem kierownictwo tolerowało jego sposób bycia przez wiele lat, to oznaczało to według Barnaby G. domniemaną zgodę na jego zachowanie Dodatkowo pracownik podkreślił, że nie zgadza się na rozwiązanie z nim stosunku pracy ani za wypowiedzeniem, ani w jakimkolwiek innym trybie, co, jak uważa, jest warunkiem koniecznym skutecznego złożenia oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy o pracę.

1. Czy argumentacja Barnaby G. jest zasadna?

2. Jakie elementy powinno zawierać oświadczenie woli o wypowiedzeniu umowy o pracę, aby zostało uznane za skuteczne?

3. W jaki sposób ustawodawca uregulował instytucję powszechnej ochrony trwałości stosunku pracy?

4. Czy termin wypowiedzenia został przez pracodawcę prawidłowo oznaczony?

**Odpowiedź:**

**Konstrukcja prawna wypowiedzenia umowy o pracę**

Wypowiedzenie umowy o pracę jest czynnością jednostronną, rozwiązującą umowę o pracę po upływie okresu wypowiedzenia w terminie określonym przez Kodeks pracy jako termin wypowiedzenia.

**Skuteczność wypowiedzenia umowy o pracę**

Jak już wspomniano, wypowiedzenie umowy o pracę jest czynnością prawną jednostronną. W związku z tym zgoda drugiej strony na złożone jej oświadczenie woli lub jej brak nie ma znaczenia prawnego. Argumentacja Barnaby G. w powyższym zakresie jest więc nietrafna. Dla skuteczności oświadczenia woli o wypowiedzeniu konieczne jest bowiem, aby zostało ono doręczone adresatowi w taki sposób, aby ten mógł zapoznać się z jego treścią (art. 61 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Ważne i skuteczne jest wypowiedzenie opatrzone adnotacją „pracownik odmówił odbioru”. Jak uznał Sąd Najwyższy, doręczenie pracownikowi za pomocą faksu pisma pracodawcy wypowiadającego umowę o pracę jest skuteczne, lecz wadliwe (uchwała SN z 2 października 2003 r., III PZP17/02).

Zgodnie z regulacją ustawową wypowiedzenie umowy o pracę powinno zostać złożone w formie pisemnej (art. 30 § 3 k.p ). Niezachowanie wymagane formy uważane jest za wadę formalną i skutkuje po stronie pracownika, powstaniem uprawnienia do odwołania się od wypowiedzenia dokonanego bez zachowania rygoru formy pisemnej.

Złożenie przez pracodawcę oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy o pracę bez zachowania wymaganej formy może zostać potraktowane jako rażące naruszenie przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę, co stanowić będzie wykroczenie przeciwko prawom pracownika. W związku z argumentacją przedstawioną przez Barnabę (brak zgody na rozwiązanie stosunku pracy z podanej przez pracodawcę przyczyny) fakt zapoznania się pracownika z treścią pism zawierających wypowiedzenie umowy o pracę nie budzi wątpliwości.

Jak wspomniano, wypowiedzenie umowy zawartej na czas nieokreślony jest czynnością prawną kauzalną. Oprócz zachowania wymaganej przepisami prawa formy pracodawca zobowiązany jest podać przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę. Obowiązek uzasadnienia wypowiedzenia ma dwa aspekty - formalny (obowiązek podania przyczyny) i materialny (prawdziwość przyczyny). Naruszenie art. 30 § 4 k.p. następuje bowiem, gdy pracodawca nie wskazuje w oświadczeniu woli przyczyny wypowiedzenia lub gdy wskazana przez niego przyczyna jest niezrozumiała dla pracownika, budzi jego wątpliwości lub jest niedostatecznie konkretna (wyrok SN z 10 maja 2000 r., I PKN 641/99). Dopuszczalne jest podanie pracownikowi przyczyny w odrębnym piśmie doręczonym pracownikowi wcześniej lub równocześnie z pismem zawierającym wypowiedzenie. Niedopuszczalne jest odstąpienie przez pracodawcę od powiadomienia pracownika o przyczynie dokonania wypowiedzenia umowy o pracę. Podanie przez pracodawcę nieprawdziwej przyczyny wypowiedzenia stanowi naruszenie art. 45 k.p. Podana przyczyna powinna w sposób dostateczny uzasadniać rozstanie się z pracownikiem.

W podanym stanie faktycznym przyczyna wskazana przez pracodawcę jest prawdziwa i konkretna. Pracownik swoim zachowaniem zakłóca tok pracy (o czym świadczą skargi ze strony współpracowników) i narusza zasady współżycia społecznego. Argumenty podane przez Barnabę G, w odwołaniu nie mogą być uznane za trafne. Jak bowiem wskazuje zachowanie pracodawcy (wcześniejsze stosowanie kar porządkowych), nie akceptuje on sposobu zachowania pracownika.

**Obowiązek konsultacji zamiaru wypowiedzenia**

Istotny element kodeksowego prawa pracy stanowi instytucja tzw. powszechnej ochrony trwałości stosunku pracy. Pracodawca jest przez ustawodawcę ograniczony w prawie do wypowiedzenia stosunku pracy nawiązanego na czas nieokreślony w związku z potrzebą ochrony pracownika przed nagłą utratą możliwości zarobkowania. Powszechna ochrona przez wypowiedzeniem umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony realizuje się przez podwójną kontrolę wypowiedzenia takiej umowy sprawowaną przez związki zawodowe i fakultatywną kontrolę zasadności wypowiedzenia przez sąd pracy.

Kontrola sprawowana przez związki zawodowe ma charakter obligatoryjny i uprzedni (uchwała SN z 19 maja 1978 r., V PZP 6/77). Regulacja art. 38 § 1 k.p. nakłada na pracodawcę obowiązek powiadomienia o powyższym zamiarze zakładowej organizacji związkowej, reprezentującej pracownika. Zawiadomienie powinno być dokonane na piśmie z podaniem przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę.

Ustawodawca nałożył na pracodawcę obowiązek zwrócenia się do zakładowej organizacji związkowej (jeśli jest ich więcej niż jedna, to do każdej z nich) o informację o pracownikach korzystających z ochrony w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy. Nieudzielenie tej informacji w ciągu 5 dni od doręczenia pisma zwalnia pracodawcę z obowiązku współdziałania z daną organizacją związkową. Z obowiązku zwracania się o powyższe informacje jest zwolniony pracodawca, u którego nie działa organizacja związkowa, do której należy pracownik. Stanowisko zajęte przez zakładową organizację związkową nie jest wiążące dla pracodawcy.

W zaprezentowanym przykładzie pracodawca postąpił zgodnie z prawem. Dochowany

został bowiem tryb konsultacji związkowej. Zaniechanie zgłoszenia przez związek zastrzeżeń nie stanowi o uchybieniu przez pracodawcę obowiązkowi konsultacji. Argumentacja podniesiona przez Barnabę G. jest więc bezpodstawna.

**Terminy wypowiedzenia**

Długość okresu wypowiedzenia jest zróżnicowana w zależności od rodzaju umowy o pracę, na podstawie której został zatrudniony pracownik oraz stażu pracy u danego pracodawcy. Okresy wypowiedzenia liczone w miesiącach kończą się w ostatnim dniu miesiąca kalendarzowego, okresy wypowiedzenia zaś liczone w tygodniach kończą się w ostatnim dniu tygodnia (sobota).

W podanym przykładzie pracodawca błędnie oznaczył dzień rozwiązania stosunku pracy. Pracownik był zatrudniony w Q. Sp. z o.o. przez okres przekraczający 3 lata. Zgodnie z art. 36 § 1 pkt 3 k.p. w zw. z art. 30 § 21 k.p. okres wypowiedzenia umowy o pracę Barnaby G. będzie wynosił trzy miesiące, a umowa o pracę rozwiąże się z dniem 31 maja