

Utrata zaufania jako podstawa rozwiązania umowy o pracę



Jestem zatrudniony na czas nieokreślony. Pracodawca straszy mnie, że rozwiąże ze mną umowę o pracę z powodu utraty zaufania, nie wskazując co jest tego powodem. Czy utrata zaufania może być podstawą rozwiązania umowy o pracę? Jakie mogą być przyczyny utraty zaufania?

Zgodnie z art. 30 § 1 kodeksu pracy w przypadku umowy zawartej na czas nieokreślony pracodawca może wypowiedzieć pracownikowi umowę o pracę

Przepisy kodeksu pracy wymagają, aby w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia wskazana była przyczyna to uzasadniająca. Niewskazanie przyczyny lub określenie jej zbyt ogólnikowo, stanowi podstawę do wystąpienia pracownika do sądu pracy z odpowiednim roszczeniem.

Wskazanie utraty zaufania jako przyczyny rozwiązania stosunku pracy nie jest wystarczające.

Pracodawca powinien podać, co spowodowało utratę zaufania.

Przyczyna wypowiedzenia powinna być prawdziwa i konkretna (teza XI – uchwały Sądu Najwyższego z dnia 27.06.1985 r., III PZP 10/85).

Gdy pracodawca nie wskazuje w ogóle przyczyny wypowiedzenia bądź gdy wskazana przez niego przyczyna jest niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika, ma miejsce naruszenie art. 30 § 4 k.p. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 2000 r. – I PKN 641/99). W wyroku z 26 marca 1998 r. (I PKN 565/97) Sąd Najwyższy stwierdził: „Wskazanie w piśmie wypowiadającym pracownikowi umowę o pracę utraty zaufania pracodawcy do pracownika wystarczająco konkretyzuje tę przyczynę w kontekście znanych pracownikowi zarzutów, postawionych mu wcześniej przez pracodawcę.” Oznacza to, że powołanie się w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy w sposób ogólny na utratę zaufania do pracownika może być skuteczne, jeśli miało miejsce na podstawie przedstawionych mu wcześniej zarzutów, np. udzielenie upomnienia czy nagany.

Biorąc pod uwagę orzecznictwo Sądu Najwyższego można wskazać kilka przykładów przyczyn utraty zaufania do pracownika, które zdaniem SN, uzasadniały wypowiedzenie umowy o pracę:

- „(...)utrata zaufania pracodawcy do pracownika zajmującego kierownicze stanowisko uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę, także wtedy, gdy nie można pracownikowi przypisać winy w określonym zachowaniu, jednakże obiektywnie nosi ono cechy naruszenia obowiązków pracowniczych w zakresie dbałości o dobro lub mienie pracodawcy (art. 100 § 2 pkt 4 KP)” (wyrok z 10 sierpnia 2000 r., I PKN 1/00),

- „Utrata zaufania do pracownika jest uważana za usprawiedliwioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę. Choćby brak entuzjazmu i aprobaty decyzji przełożonego ze strony pracownika wynikał z jego rzeczywistej troski o zakład pracy i najgłębszego przekonania o słuszności swoich racji, może on być przyczyną utraty możliwości porozumienia, a w konsekwencji utraty zaufania.

Wyrażana w obecności innych pracowników, w obraźliwych słowach, dezaprobata decyzji prezesa zarządu (kierownika zakładu pracy) usprawiedliwia utratę zaufania do pracownika i uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę” (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 września 2004 r., I PK 487/2003),

- „Nieprawidłowe rozliczenie przez pracownika powierzonego mu mienia może stanowić przyczynę utraty do niego zaufania pracodawcy i uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę” (wyrok SN z dnia 23 stycznia 2001 r., I PKN 212/00),

- „Niemożność porozumienia się i współpracy przełożonego z pracownikiem, wynikająca z ich odmiennej wizji prowadzenia zakładu pracy, wyrażająca się dezaprobatą pracownika dla zmian organizacyjnych i przejawiającą się w sposobie wykonywania obowiązków pracowniczych, może stanowić przyczynę utraty do niego zaufania pracodawcy i uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę” (wyrok SN z dnia 12 lipca 2001 r., I PKN 539/00),

- „Zasadność powołania się na utratę zaufania do pracownika jako na przyczynę rozwiązania umowy o pracę w drodze wypowiedzenia, w sprawie, w której pracodawca powziął podejrzenie, że pracownik dokonuje w sposób ciągły zaboru mienia, nie zależy od stwierdzenia prawomocnym wyrokiem karnym faktu popełnienia przez pracownika przestępstwa na szkodę pracodawcy. Wystarczające mogą być okoliczności usprawiedliwiające to podejrzenie, takie jak wszczęcie przeciwko pracownikowi dochodzenia, prowadzenie postępowania karnego przygotowawczego łącznie z wniesieniem aktu oskarżenia oraz ustalenie, że pracownik sprzedawał takie przedmioty, jakie często ginęły w zakładzie pracy” (wyrok SN z dnia 27 listopada 1997 r., I PKN 387/97).

W odpowiedzi na pytania: Utrata zaufania może być podstawą rozwiązania umowy o pracę, musi być jednak jasne dla pracownika, co ją spowodowało. Przykładowe przyczyny utraty zaufania zostały wskazane wyżej.

Prawnik Barbara Stefaniak-Gnyp radzi

fot. M. Żegliński