

Najciekawsze
orzeczenia

Uprawnienia emerytalne przesądzą o zwolnieniu

REDUKCJE

Dobierając pracowników do zwolnienia przy redukcji zatrudnienia, pracodawca może zastosować jako kryterium nabycie uprawnień emerytalnych. Nie może to jednak stanowić samoistnej przyczyny wypowiedzenia, a jedynie przesądzać o doborze konkretnej osoby.

Tak orzekł Sąd Najwyższy w wyroku z 19 stycznia 2016 r. (I PK 72/15).

Stan faktyczny

Pracodawca wypowiedział pracownicy umowę o pracę, wskazując jako przyczynę konieczność dokonania redukcji zatrudnienia oraz posiadanie przez pracownicę uprawnień emerytalnych. Pracownica odwołała się do sądu, domagając się odszkodowania. Zarzuciła pracodawcy, że na takim samym stanowisku była zatrudniona jeszcze druga pracownica, która także posiadała prawo do emerytury. Jednak pracodawca zdecydował się utrzymać ją w zatrudnieniu przez kolejnych 10 miesięcy.

Rozstrzygnięcia sądów

Sąd rejonowy zasądził odszkodowanie na rzecz pracownicy. W jego ocenie, o ile redukcja zatrudnienia była uzasadnioną przyczyną wypowiedzenia, o tyle druga przyczyna – nabycie uprawnień emerytalnych, miała charakter dyskryminacyjny. Pracodawca nie wykazał bowiem, jakimi kryteriami się kierował, wypowiadając umowę jednej pracownicy i pozostawiając w zatrudnieniu drugą, która również posiadała uprawnienia emerytalne.

Sąd okręgowy nie zgodził się z tym wyrokiem. Stwierdził, że nie da się porównać sytuacji obydwu pracownic, ponieważ zatrudnione były na różnych stanowiskach i w różnych komórkach organizacyjnych. Sprawa trafiła do Sądu Najwyższego.

Sąd Najwyższy stwierdził, że zastosowane przez pracodawcę kryterium doboru do zwolnienia – nabycie przez pracownicę uprawnień emerytalnych, stanowiło obiektywną i społecznie usprawiedliwioną podstawę doboru do zwolnienia. ©

+ ZDANIEM EKSPERTA



Robert Stępień

radca prawny,

starszy prawnik w kancelarii Raczkowski Paruch

Komentowane orzeczenie potwierdza utrwalony w orzecznictwie pogląd, zgodnie z którym nabycie uprawnień emerytalnych i pośrednio osiągnięcie wieku emerytalnego stanowi dopuszczalne i społecznie uzasadnione kryterium doboru do zwolnienia (tak np. wyroki SN z 3 grudnia 2003 r., I PK 80/03 oraz z 15 października 1999 r., I PKN 111/99). Nie może to natomiast być samoistną przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę. Takie wypowiedzenie naruszałoby zakaz dyskryminacji ze względu na wiek (por. wyrok SN z 19 marca 2008 r., I PK 219/07; uchwała siedmiu sędziów SN z 19 listopada 2008 r., I PZP 4/08).

Ustawodawca nie definiuje katalogu dopuszczalnych kryteriów doboru do zwolnienia. Pracodawca może zastosować takie kryteria, które umożliwiają wyselekcjonowanie pracowników posiadających cechy przez niego pożądane (np. wykształcenie, staż pracy, zdobyte doświadczenie). Istotne jest, aby były to kryteria obiektywne i sprawiedliwe. Nie mogą naruszać zasady niedyskryminacji. Muszą być także zrozumiałe dla pracownika. Kryteria doboru nie muszą przy tym odnosić się do sytuacji zawodowej pracownika, wyników jego pracy czy przydatności do pracy na danym stanowisku. Pracodawca może kierować się także innymi względami, takimi jak sytuacja rodzinna czy osobista pracownika. Może to być w szczególności nabycie uprawnień emerytalnych. Wytypowanie do zwolnienia osoby, która po rozwiązaniu stosunku pracy ma zapewnione środki utrzymania (w postaci świadczeń emerytalnych), stanowi akceptowane społecznie kryterium doboru do zwolnienia, ponieważ nie pozbawia jej środków utrzymania, których byłby pozbawiony pracownik nieposiadający uprawnień emerytalnych. Nie oznacza to dyskryminacji ze względu na wiek. ©