

# Ostrożnie przy red

## Choć zwolnienie niepełnosprawnego pr formułując przyczynę wypowiedzenia



**Karolina Schiffter**  
adwokat  
w kancelarii  
Raczkowski  
i Wspólnicy



**Zuzanna Rosner-Laskorzyńska**  
aplikant  
adwokacki  
w kancelarii  
Raczkowski  
i Wspólnicy

Jesteśmy zakładem pracy chronionej. Zatrudniamy ponad 200 osób niepełnosprawnych, w tym 170 osób z umiarkowanym stopniem. W związku ze zmianą przepisów od 1 kwietnia i zrównaniem dopłat do pensji pracowników niepełnosprawnych dla pracodawców z chronionego i otwartego rynku pracy rozważamy rezygnację ze statusu ZPChr. Mamy jednak kilka wątpliwości związanych z samym wypowiedzeniem umów zawartych z pracownikami. Wśród zwalnianych będą osoby niepełnosprawne zatrudnione zarówno na czas nieokreślony, jak i terminowo. Jak prawidłowo określić przyczynę wypowiedzenia zawartych z nimi umów, aby nie narazić się na zarzut dyskryminacji? Czy przy wypowiedzeniu umowy na czas określony wystarczy podać podstawę prawną? Czy pracownik może podważyć podstawę prawną wypowiedzenia? W jaki sposób złożyć wypowiedzenie osobie głuchoniemej, tak aby zrozumiała jego treść? Czy w przypadku rozwiązania umowy z pracownikiem niepełnosprawnym na pracodawcy ciążyą dodatkowe obowiąz-

ki? Czy rezygnacja ze statusu ZPChr jako nieopłacalnego może uzasadniać wszczęcie procedury zwolnień grupowych?

Wiosną wchodzi w życie zmiany dotyczące dofinansowania przez Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON) wynagrodzeń osób niepełnosprawnych. Zmiany te wynikają z ustawy z 8 listopada 2013 r. o zmianie niektórych ustaw w związku z realizacją ustawy budżetowej i powodują niestety zmniejszenie wysokości dofinansowań dla przedsiębiorców od 1 kwietnia 2014 r. W związku z nowelizacją sytuacja finansowa wielu zakładów pracy chronionej ulegnie prawdopodobnie pogorszeniu, co będzie w wielu przypadkach skutkowało koniecznością redukcji zatrudnienia. Wskazujemy, na co powinni zwracać uwagę przedsiębiorcy zwalniali niepełnosprawnych.

### Kryteria doboru osób przy redukcjach

Przyczyna wypowiedzenia musi zawierać prawdziwe i konkretne powody zwolnienia. Jeżeli zakład pracy chronionej podejmuje decyzję o redukcji zatrudnienia w związku ze zmniejszeniem dofinansowania do wynagrodzeń osób niepełnosprawnych i związanym z tym pogorszeniem sytuacji finansowej zakładu pracy, to właśnie te okoliczności należy pracownikowi wskazać w wypowiedzeniu.

Jeżeli pracodawca wybiera do zwolnień z przyczyn dotyczących zakładu pracy pracowników spośród większej grupy osób zatrudnionych na tych samych lub podobnych stanowiskach pracy,