

**Obca ocena pracownika obarczona ryzykiem.** Pracodawcy mają problemy z redukcją załogi z przyczyn ekonomicznych. Korzystają z usług doradców. **B9**

# Obca ocena pracownika obciążona ryzykiem

Pracodawcy mają coraz większe problemy z redukcją załogi z przyczyn ekonomicznych. **Korzystają więc z usług zewnętrznych doradców**

Karolina Topolska

karolina.topolska@infor.pl

Jeśli zwolnienie pracownika następuje z przyczyn leżących po stronie firmy, zatrudniający powinien wskazać w wypowiedzeniu, że redukcję etatu wymusza sytuacja przedsiębiorstwa. I choć przepisy ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. z 2003 r. nr 90, poz. 844 ze zm.) nie wymagają, aby firma określiła, dlaczego zostaje się z daną osobą, to w ostatnim czasie coraz mocniej obciążają przy tym sądy. Ich zdaniem wypowiedzenie musi zawierać informację o kryteriach doboru pracowników do zwolnienia.

– Sąd Najwyższy w swoim orzecznictwie już od pewnego czasu sygnalizował, że tego typu kryteria powinny być wskazane w piśmie wypowiedzającym umowę. Jednak dopiero od niedawna to stanowisko stało się dominujące w orzecznictwie – potwierdza adwokat Karolina Schiffter z **Kancelarii Raczkowski i Wspólnicy**.

Na nową linię SN wskazuje m.in. wyroki z 12 listopada 2014 r. (sygn. akt I PK 73/14) oraz z 3 czerwca 2014 r. (sygn. akt III PK 126/13). Wyroki w podobnym duchu zaczynają wydawać już sądy okręgowe (SO w Łodzi z 17 grudnia 2014 r. sygn. akt VII Pa 340/14).

Tymczasem problem wyboru osób, z którymi firma rozwiąże umowę, pojawia się najczęściej w sytuacji, gdy zwolnienia obejmują tylko pewną grupę podwładnych wykonujących podobne obowiązki.

– Wszyscy oni powinni podlegać ocenie i dopiero po jej przeprowadzeniu należy wytypować osoby do zwolnienia – zaznacza Ewa Badowska-Domagala, radca prawny z Kancelarii Radców Prawnych Górnicki Durowicz Badowska-Domagala.

## Paradoks sytuacji

Aby wybrać pracowników, którzy zostaną zwolnieni, pra-

codawcy dokonują więc oceny zatrudnionych i wyników ich pracy. Zgodnie z art. 94 pkt 9 kodeksu pracy muszą przy tym stosować obiektywne i sprawiedliwe kryteria. Firmy mają jednak wątpliwości, czy w wypowiedzeniu wystarczy wymienić same kryteria, czy też należy wskazać, jakie były konkretne powody zwolnienia danego pracownika. W tym drugim przypadku obawiają się, że jeśli zbyt mocno akcentują negatywne zachowania podwładnego, ten zakwestionuje wypowiedzenie przed sądem.

Zdaniem Izabeli Zawackiej, radcy prawnego z Kancelarii Wojewódka i Wspólnicy, samo wskazanie kryteriów wyboru pracowników do zwolnienia powinno być wystarczające i nie muszą być one szczegółowo opisywane w uzasadnieniu wypowiedzenia.

– Pracodawca powinien wskazać, że ocenił przykładowo jakość pracy i staż. Nie musi wyjaśniać, jakie konkretne powody zadecydowały o jego wyborze do zwolnienia. Nie musi więc wskazywać np. że pracownik się spóźniał lub popełniał błędy – twierdzi.

Tymczasem Paweł Gniazdowski, ekspert Lee Hecht Harrison DBM Polska, firmy prowadzącej programy outplacementu, zwraca uwagę, że podanie przyczyny, zwolnienia danej osoby prowadzi do swego rodzaju paradoksu.

– W wypowiedzeniu umowy o pracę firma określa, że rozwiązuje ją z przyczyn nieleżących po stronie pracownika, z drugiej strony wskazuje jednak, że jest on „gorszy” lub z jakichś powodów niedopasowany – stwierdza.

## Wsparcie zewnętrzne

Konieczność uwzględnienia w wypowiedzeniu negatywnej oceny pracownika powoduje, że pracodawcy coraz częściej poszukują sposobów, by ustrzec się ewentualnych błędów. W tym celu sięgają po pomoc firm zewnętrznych, które mają przeprowadzić proces oceny pracowników.

– To coraz powszechniejsza praktyka. Co ważne, podmiot

## Zwolnienia z przyczyn dotyczących pracodawcy

Przepisy ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników są stosowane, gdy:

- pracodawca zatrudnia co najmniej 20 pracowników, występuje konieczność rozwiązania stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników i stanowią one wyłączny powód uzasadniający zwolnienia,
- rozwiązanie następuje po wypowiedzeniu stosunku pracy przez pracodawcę, a także na mocy porozumienia stron z inicjatywy pracodawcy,
- w przypadku zwolnień grupowych, tj. gdy w okresie 30 dni redukcje zatrudnienia obejmują co najmniej:
  - 10 pracowników\*, gdy firma zatrudnia mniej niż 100 pracowników,
  - 10 proc. pracowników\*, gdy pracodawca zatrudnia od 100 do 299 pracowników,
  - 30 pracowników\*, gdy zatrudnionych jest co najmniej 300 pracowników.

\* liczby te obejmują osoby, z którymi pracodawca rozwiązuje umowę na mocy porozumienia stron, jeżeli dotyczy to co najmniej 5 pracowników

\*\* kwota nie może przekroczyć 15-krotności minimalnego wynagrodzenia za pracę z dnia rozwiązania stosunku pracy

zewewnętrzny nie musi analizować przebiegu zatrudnienia, a może skupić się wyłącznie na ocenie kompetencji pracowników, tak jak gdyby mieli być oni zatrudnieni na nowo – wyjaśnia Karolina Schiffter. W celu doboru pracowników do redukcji, firmy zewnętrzne najczęściej przeprowadzają tzw. assessment center, czyli proces oceny kompetencji pracowników. Sprawdzani mają do wykonania różnorodne zadania, których realizacja i wyniki są oceniane przez zespół profesjonalnych ekspertów.

– Dokonując zwolnień, pracodawca może wykorzystać efekty takiej oceny jako podstawę do zwolnienia oraz powołać się na nie w wypowiedzeniu umowy – wyjaśnia Ewa Badowska-Domagala. – Dzięki temu zachowuje on bezstronność i pełen obiektywizm w doborze pracowników do redukcji. Jednak korzystanie z tego typu usług jest obciążone pewnym ryzykiem. Wyniki oceny nie zawsze mogą być wystarczające do uzasadnienia wypowiedzeń umów o pracę – dodaje Ewa Badowska-Domagala.

Podkreśla, że zakład, który zdecydował się na taki sposób oceny członków załogi, powi-

nien starannie przygotować assessment center i dopilnować, by eksperci zewnętrzni wcześniej dokładnie zapoznali się ze specyfiką pracy badanych osób.

– Powinni oni wiernie odтворzyć ich środowisko pracy oraz zadania, z którymi stykają w życiu zawodowym. Dobrze też, jeśli wykorzystywane są różne metody badania. W przeciwnym razie sąd może zarzucić, że np. weryfikacja jakości pracy zatrudnionych była pozorna, a kryteria oceny i jej metodologia błędne. Ponadto, co do zasady, ocena podwładnego powinna zostać dokonana z uwzględnieniem całego okresu jego pracy. Pracodawca powinien też poinformować pracowników o tym, w jakim celu jest ona przeprowadzana – stwierdza Ewa Badowska-Domagala.

Z kolei Karolina Schiffter dodaje, że pracodawca korzystający z usług zewnętrznej firmy musi pamiętać, że ponosi odpowiedzialność za rzetelny wybór osób, z którymi się rozstanie.

## PISALIŚMY O TYM

Dobór pracowników do zwolnienia to nie lada wyzwanie – DGP nr 14/2015  
[www.praca.gazetaprawna.pl](http://www.praca.gazetaprawna.pl)