

Redukcja etatów to nie lada wyzwanie

Czy likwidacja stanowiska pracy może uzasadniać redukcję etatów? Czy handlowiec to to samo co przedstawiciel handlowy? Czy pracowników można porównywać tylko w ramach danego regionu? To tylko przykładowe dylematy, przed jakimi stoi dyrektor personalna firmy z branży informatycznej. Nie zna odpowiedzi na te wszystkie pytania, dlatego poprosiła o spotkanie prawnika. A co on na to?

Porady, jakich udziela pani dyrektor, prezentujemy w kolejnym odcinku studium przypadku. Wy-

jaśnia ona m.in., jak uniknąć narażenia się na zarzut pozorności likwidacji stanowiska pracy czy niezasadności wypowiedzeń umów o pracę. Podpowiada także, jakie kryteria należy zastosować, aby nie doprowadzić do dyskryminacji i czy wskazać je w piśmie o wypowiedzeniu umowy.

Choć analizowany przypadek dotyczy branży informatycznej, to omawiane zasady zainteresują także pracodawców działających w innych dziedzinach. Zapraszam do lektury.

KD

C4-5

STUDIUM
PRZYPADKU

Dobór pracowników do zwolnienia to nie lada wyzwanie

STUDIUM PRZYPADKU



Sławomir Paruch
radca prawny,
partner w kancelarii
Raczkowski
Paruch



Robert Stępień
aplikant radcow-
ski, prawnik
w kancelarii
Raczkowski
Paruch,
doktorant na
Wydziale Prawa
i Administracji
Uniwersytetu
Warszawskiego

OPIS SYTUACJI: Informatyka sp. z o.o. jest podmiotem z branży informatycznej, zajmującym się dystrybucją urządzeń i systemów informatycznych. Spółka prowadzi sprzedaż i obsługę klienta na terenie całej Polski, w ramach 16 obszarów wyznaczanych przez granice poszczególnych województw. Każdy z tych obszarów posiada swoją szczególną specyfikę, wyróżniającą go spośród pozostałych, dlatego każdy jest traktowany jako odrębny rynek.

Na wszystkich obszarach spółka zatrudnia blisko 1000 przedstawicieli handlowych. W przypadku każdego z tych pracowników stanowisko pracy zostało określone w umowie o pracę jako „przedstawiciel handlowy”, bez wskazywania konkretnego obszaru, w ramach którego on prowadzi sprzedaż. W praktyce jednak wygląda to tak, że od początku zatrudnienia dany pracownik jest przypisany do konkretnego obszaru, w ramach którego wykonuje obowiązki. Co do zasady nie ma możliwości rotacji pracowników pomiędzy poszczególnymi obszarami. Jest to uwarunkowane ich szczególną specyfiką, znajomością terenu, klientów oraz różnego rodzaju uwarunkowań ekonomicznych i biznesowych, charakterystycznych dla danego obszaru. W województwie mazowieckim stanowisko pracy wyjątkowo zostało określone jako „handlowiec”, a nie „przedstawiciel handlowy”. W praktyce jednak zakres obowiązków oraz specyfika pracy pracowników zatrudnionych na stanowiskach „handlowców” niczym się nie różni od pracowników zatrudnionych na stanowiskach „przedstawicieli handlowych” w innych województwach. Wszyscy są zatrudnieni bezpośrednio przez spółkę, która jest pracodawcą dla każdego z „przedstawicieli handlowych”, niezależnie od tego, w którym województwie wykonuje on pracę.

W związku ze spadkiem sprzedaży w drugiej połowie 2014 r., z powodu utraty kilku kluczowych klientów i przejęcia ich przez konkurencję, spółka stanęła przed koniecznością ograniczenia zatrudnienia i zwolnienia części pracowników. Konieczne jest zwolnienie co najmniej 10 proc. załogi, w szczególności tych wykonujących pracę w województwach lubelskim i podkarpackim. Dyskusja na ten temat toczy się właśnie w gabinecie dyrektora ds. personalnych Moniki Kowalskiej, która poprosiła o rozmowę w tej sprawie prawnika spółki – Tomasza Nowaka.

■ Etap I Formułowanie przyczyn

– Tomek, w jaki sposób powinniśmy podejść do tej sytuacji? – zapytała Kowalska. Musimy zwolnić blisko 200 pracowników w kilkunastu lokalizacjach. Rozumiem, że przyczyną będzie redukcja etatów. W jaki sposób jednak sformułować tę przyczynę, aby nie narazić się na zarzut niezasadności wypowiedzenia umowy o pracę?

– Przyczyną wypowiedzenia stosunków pracy będzie oczywiście redukcja etatów, sprowadzająca się do likwidacji części stanowisk pracy „przedstawicieli handlowych” i ograniczenie ogólnej ich liczby z blisko 1000 do około 800 – potwierdził Tomasz Nowak.

W wypowiedzeniu umowy o pracę warto wskazać przyczyny ekonomiczne leżące u podstaw likwidacji tych stanowisk – dodał Nowak.

Sąd pracy nie ma wprawdzie uprawnień do oceny zasadności decyzji pracodawcy o dokonaniu redukcji zatrudnienia, niemniej jednak wskazanie takich dodatkowych okoliczności w piśmie o wypowiedzeniu umowy o pracę będzie dodatkowo uzasadniało oraz wskazywało na rzetelność likwidacji określonej liczby stanowisk. W konsekwencji pozwoleń bronić się przed ewentualnym zarzutem pozorności likwidacji.

■ Etap II Porównanie zatrudnionych

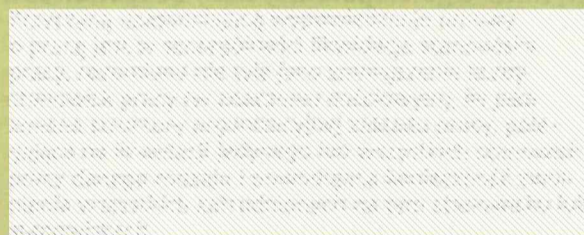
– Czy taka przyczyna wypowiedzenia będzie jednak wystarczająca? Czy likwidacja stanowiska pracy dokonywana w ramach redukcji etatów uzasadnia sama w sobie wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę? – dopytywała Kowalska. Mam wątpliwości dotyczące doboru pracowników do zwolnienia. Nie możemy przecież zrobić tego w sposób dowolny. W jaki sposób to przeprowadzić, aby

nie narazić się na zarzut niezasadności wypowiedzenia umowy o pracę czy zarzut dyskryminacji pracownika?

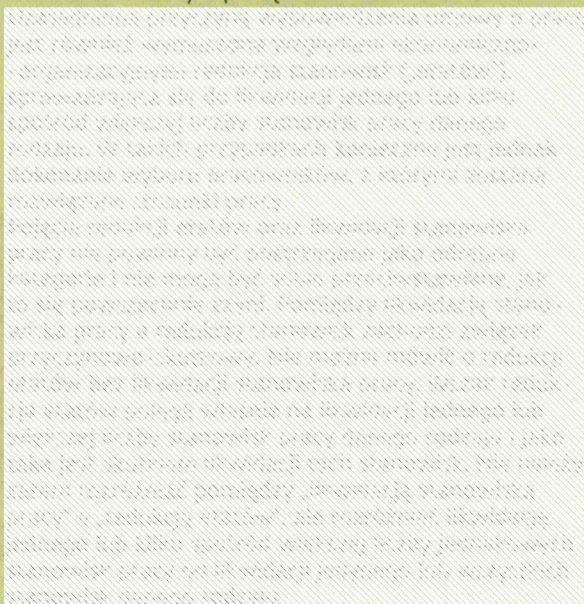
Rzeczywiście – odparł Nowak – likwidacja stanowiska pracy dokonywana w ramach redukcji etatów nie jest wystarczającą przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę. Byłoby tak, gdyby likwidowane były wszystkie stanowiska pracy danego rodzaju, a więc wszystkie stanowiska „przedstawiceli

handlowych” (oraz „handlowców” w województwie mazowieckim, które z uwagi na ten sam zakres obowiązków oraz taką samą specyfikę należy traktować jak stanowiska tego samego rodzaju). Jeżeli natomiast likwidowana jest, tak jak w naszym przypadku, jedynie część spośród tych stanowisk, pozostaje kwestia doboru pracowników do zwolnienia. Oczywiście nie możemy tego robić w sposób dowolny i dobierać pracowników do zwolnienia na

1 RADA PRAWNIKA Redukcja etatów to skutek likwidacji stanowiska



W doktrynie i orzecznictwie nie ma wątpliwości, że tak rozumiana likwidacja stanowiska pracy jest sama w sobie wystarczającą przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę.



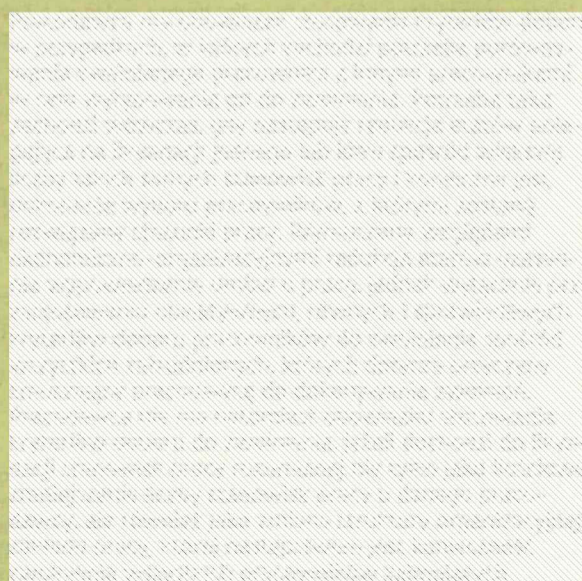
W pierwszym przypadku dochodzi jedynie do zmniejszenia liczby stanowisk pracy danego rodzaju w sensie ilościowym. W drugim, oprócz zmniejszenia liczby stanowisk w znaczeniu ilościowym, zachodzi zmiana o charakterze jakościowym, polegająca na usunięciu danego stanowiska pracy ze struktury organizacyjnej zakładu pracy, co skutkuje likwidacją wszystkich stanowisk danego rodzaju.

2 RADA PRAWNIKA Decyzja należy do pracodawcy, ale uwaga na pozorność

Sądy pracy nie są uprawnione do badania celowości i zasadności dokonania likwidacji stanowiska lub stanowisk pracy, stanowiących przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę. Kwestia, czy występuje potrzeba dokonania określonych zmian organizacyjnych, w tym likwidacji stanowiska, należy do autonomii pracodawcy, wynikającej z zasady swobody działalności gospodarczej.

Sądy mogą jednak badać, czy zmiany te oraz będąca ich efektem likwidacja stanowiska lub stanowisk pracy miały charakter rzeczywisty i zostały faktycznie dokonane. Likwidacja stanowiska pracy byłaby pozorna wówczas, gdyby w miejsce likwidowanego stanowiska doszło do utworzenia nowego stanowiska, o innej nazwie aniżeli stanowisko likwidowane, które jednak w istotnych elementach nie różniłoby się od tego zlikwidowanego.

3 RADA PRAWNIKA Kryteria muszą być obiektywne i sprawiedliwe

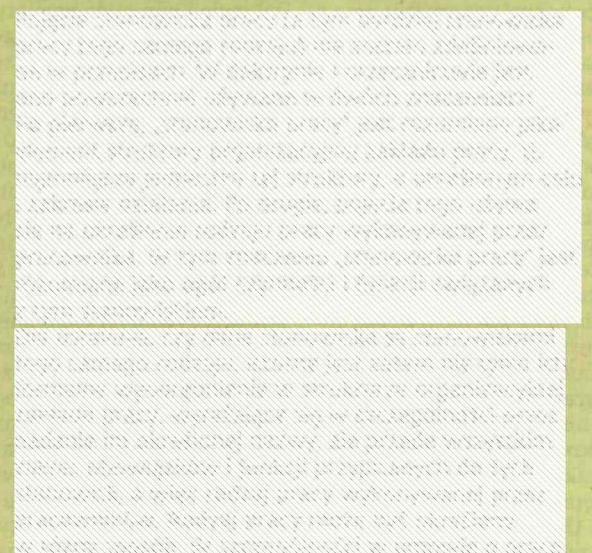


likwidowane stanowiska. Dotyczy to sytuacji, w których likwidowane jest jedynie lub wszystkie stanowiska danego rodzaju.

4 RADA PRAWNIKA Ostrożnie z dyskryminacją

Kryteria doboru do zwolnienia powinny być obiektywne i sprawiedliwe. Kryteriami takimi mogą być różnego rodzaju okoliczności dotyczące najczęściej osoby pracownika, istotne z punktu widzenia potrzeb i interesów pracodawcy, np. rodzaj kwalifikacji posiadanych przez pracownika, wykształcenie, dotychczasowy przebieg zatrudnienia, staż pracy, zdobyte doświadczenie, osiągnięcia zawodowe. Pracodawca ma prawo wyznaczenia takich kryteriów doboru, które umożliwią wyselekcjonowanie pracowników posiadających cechy pożądane przez niego i jednocześnie będą jednakowe dla wszystkich podlegających ocenie, czytelne, przejrzyste, sprawiedliwe i obiektywne. Nie mogą naruszać zasady niedyskryminacji pracowników.

5 RADA PRAWNIKA Można analizować tylko jeden region



zasadzie swobodnego uznania pracodawcy. Konieczne jest zastosowanie w takim przypadku obiektywnych i sprawiedliwych, jednakowych dla wszystkich porównywanych pracowników kryteriów doboru do zwolnienia.

RADA
3

– Właśnie to miałam na myśli, nie potrafiłam jednak ująć tego tak precyzyjnie – odparła Kowalska. Pozostaje jednak kwestia, jakiego rodzaju kryteria zastosować. Zastanawiałam się trochę nad tym. Zależy nam oczywiście na tym, aby zwolnić tych pracowników, którzy wypracowują najsłabsze wyniki i którzy przynoszą najmniejsze zyski.

– Moniko – odparł Nowak – obowiązujące przepisy nie precyzują, jakiego rodzaju kryteria doboru pracowników do zwolnienia mogą być stosowane. Pracodawca ma w związku z tym sporą swobodę w tym zakresie. Istotne, aby były to kryteria obiektywne i sprawiedliwe, a przy tym jednolite dla wszystkich porównywanych pracowników, spośród których dobierani są pracownicy do zwolnienia. Istotne jest również, aby nie były to kryteria dyskryminujące, mogące narazić nas na zarzut dyskryminacji czy nierównego traktowania ze strony pracowników. W praktyce najczęściej stosuje się kryteria odnoszące się do doświadczenia, kwalifikacji i zdolności pracownika, jego dotychczasowych

wyników oraz oceny jego przydatności do pracy na danym stanowisku. Tego rodzaju kryteria pozwalają na wyłonienie i dobór do zwolnienia tych pracowników, którzy osiągają najsłabsze wyniki.

RADA
4

– Tomku – odparła Kowalska – wszystko to rozumiem. Pozostaje jednak jedna bardzo ważna kwestia, a mianowicie, w jaki sposób porównywać poszczególnych pracowników ze sobą i w odniesieniu do jakiej grupy pracowników to robić? Czy należy porównywać ze sobą wszystkich pracowników zatrudnionych na stanowiskach przedstawicieli w całej spółce? Czy można wyodrębnić „handlowców” w województwie mazowieckim jako osobną grupę, z uwagi na inne stanowisko pracy? Czy można w jakiś sposób ograniczyć porównywanie pracowników do poszczególnych obszarów, na jakich oni działają (tj. do poszczególnych województw) lub nawet jeszcze węższej, do poszczególnych miast i rejonów obsługiwanych przez konkretne grupy pracowników?

Obawiam się bowiem takiej sytuacji, że porównując ze sobą wszystkich pracowników zatrudnionych na stanowiskach przedstawicieli handlowych w całej Polsce i stosując do nich wszystkie określone kryteria doboru, będziemy zmuszeni przeprowadzić zwolnienia nie w takim zakresie, na jakim nam zależy. Mam na myśli to, że zastosowanie konkretnych

kryteriów może wskazywać na konieczność zwolnienia pracowników tylko z określonych obszarów (którzy okazał się najsłabsi), gdy tymczasem z biznesowego i ekonomicznego punktu widzenia potrzebujemy dokonać zwolnień w innych obszarach. Co więcej, stosowanie uniwersalnych, jednolitych kryteriów doboru do wszystkich pracowników zatrudnionych w całym kraju nie zawsze będzie możliwe, zwłaszcza biorąc pod uwagę odmienną specyfikę poszczególnych obszarów, w ramach których działają poszczególni pracownicy oraz odmiennie wymagania stawiane pracownikom w różnych obszarach. Utrudnia to ich obiektywne porównywanie i wpływa na rzetelność doboru do zwolnienia.

– Moniko, to rzeczywiście jest istotny problem – zauważył Nowak. Teoretycznie, biorąc pod uwagę obowiązujące przepisy, należy porównywać ze sobą wszystkich pracowników zatrudnionych na stanowiskach danego rodzaju. W naszym przypadku chodziłoby o przedstawicieli handlowych w całym kraju, w tym również handlowców z województwa mazowieckiego (którzy, pomimo formalnie innej nazwy stanowiska pracy, mają dokładnie ten sam zakres obowiązków co przedstawiciele handlowi w innych województwach i świadczą taką samą pracą, a w konsekwencji – zajmują stanowiska tego samego rodzaju). O zaliczeniu danego stanowiska pracy do grupy stanowisk tego samego rodzaju

nie decyduje bowiem nazwa stanowiska, ale przypisany do niego zakres obowiązków i funkcji (wskazany w umowie o pracę, karcie stanowiska pracy lub w innym dokumencie, ale niekiedy również zakres obowiązków i funkcji faktycznie wykonywanych przez pracownika). Taki pogląd budzi jednak liczne wątpliwości praktyczne.

Powstaje bowiem szereg wątpliwości, w szczególności wspomnianych wcześniej przez ciebie, w jaki sposób porównywać ze sobą pracowników zatrudnionych formalnie na stanowiskach tego samego rodzaju, jednak wykonujących pracę w różnych lokalizacjach i w różnych warunkach, rzutujących na specyfikę tej pracy. Przepisy milczą na temat takich sytuacji. W doktrynie i orzecznictwie wykształcił się jednak pogląd, zgodnie z którym, jeżeli pomiędzy pracownikami zatrudnionymi na formalnie takich samych stanowiskach, jednak w różnych lokalizacjach lub w różnych jednostkach organizacyjnych należących do tego samego pracodawcy, nie istnieje możliwość rotacji lub możliwości takie są znacząco ograniczone, to można ograniczyć porównywanie i dobór pracowników do zwolnienia do tych konkretnych lokalizacji.

W każdym przypadku wymaga to jednak dokładnego przeanalizowania pracy w poszczególnych lokalizacjach i właściwego wyznaczenia obszarów, w ramach

których będzie dokonywany dobór pracowników do zwolnienia. W przypadku naszej spółki istnieją szanse na obronę stanowiska, że dobór taki powinien być dokonywany niezależnie w każdym z obszarów (wyznaczonych granicami poszczególnych województw). Przemawia za tym odmienna specyfika pracy w każdym z tych obszarów (na którą składa się znajomość terenu, klientów oraz lokalnych warunków), powodująca brak możliwości rotacji pracowników zatrudnionych na stanowiskach przedstawicieli handlowych pomiędzy tymi obszarami – skwitował Nowak.

RADA
5

■ Etap III Informowanie pracowników

– Rozumiem – odparła Kowalska. Mam jeszcze jedną wątpliwość. Czy stosowane przez nas kryteria doboru do zwolnienia stanowią element przyczyny wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę? W jaki sposób należy je zakomunikować pracownikowi? Czy powinny zostać wskazane w piśmie o wypowiedzeniu umowy o pracę jako rozwinięcie przyczyny wypowiedzenia?

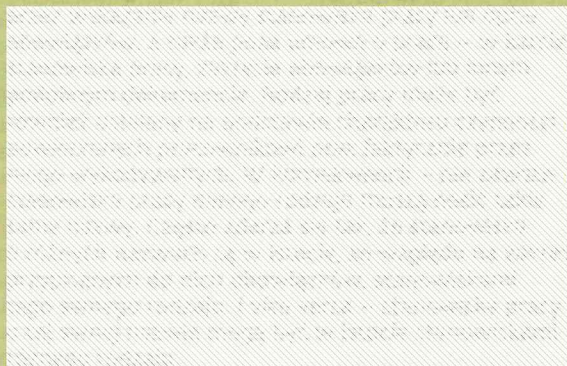
– Charakter prawny kryteriów doboru do zwolnienia nie jest jasny – odpowiedział Nowak. Byłbym ostrożnym z kwalifikowaniem ich jako elementu przyczyny wypowiedzenia.

Niewątpliwie jednak pracownik powinien o nich wiedzieć w momencie wypowiedzenia mu umowy o pracę, aby miał świadomość, dlaczego został zwolniony. W przypadku zwolnień grupowych (co dotyczy niewątpliwie naszej sytuacji), kryteria te muszą zostać przekazane przedstawicielom pracowników (lub związkowi zawodowemu, jeżeli te działają w zakładzie pracy) w ramach prowadzonej procedury zwolnień grupowych. W konsekwencji, są one znane poszczególnym pracownikom, a co za tym idzie – nie ma konieczności wskazywania ich w piśmie o wypowiedzeniu umowy o pracę. W przypadku zwolnień indywidualnych z przyczyn nie dotyczących pracowników, zdania co do obowiązku wskazywania kryteriów są podzielone. Dominuje jednak pogląd, zgodnie z którym, jeżeli kryteria te nie są znane pracownikowi, powinny zostać wskazane w piśmie o wypowiedzeniu umowy o pracę.

RADA
6

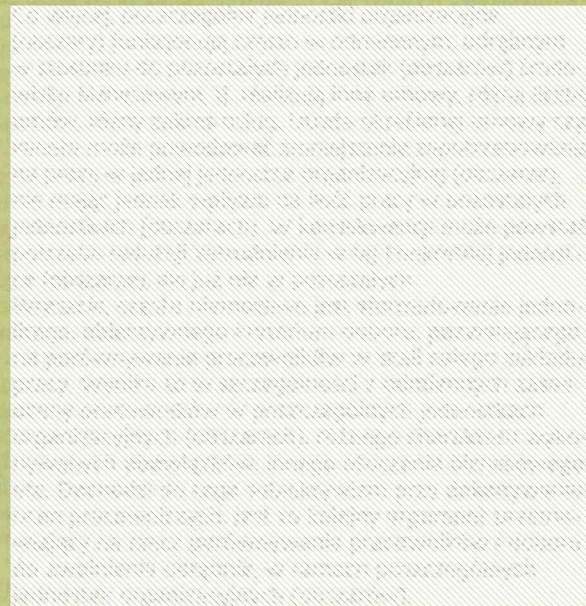
– Tomku, dziękuję ci za tę rozmowę i cenne uwagi – zakończyła Kowalska. Muszę teraz dokładnie przeanalizować całą sytuację, uwzględniając wszystkie czynniki, o których rozmawialiśmy. Kiedy będę z tym gotowa, poproszę cię o konsultację i oficjalne rekomendacje. Do zobaczenia.

– Jestem do dyspozycji – odparł Nowak. Do zobaczenia – dodał i opuścił pokój.



Co do zasady, porównując i dobierając pracowników do zwolnienia, pracodawca powinien brać pod uwagę wszystkich pracowników zatrudnionych na stanowiskach danego rodzaju, których liczba ulega zmniejszeniu. Porównywanie pracowników należy odnosić przy tym do całego zakładu pracy, a nie jedynie do konkretnych jednostek organizacyjnych, jeżeli istnieje możliwość swobodnej rotacji pracowników pomiędzy poszczególnymi jednostkami organizacyjnymi (wyrok SN z 14 marca 2013 r., sygn. akt I PK 243/12, LEX nr 1448686). Wnioskując a contrario, jeżeli pomiędzy poszczególnymi jednostkami organizacyjnymi (lub obszarami geograficznymi) nie istnieje możliwość rotacji pracowników, można argumentować, że porównywanie i dobór pracowników może być dokonywany w ramach poszczególnych jednostek (lub obszarów), a nie w odniesieniu do całego zakładu pracy. Chodzi tutaj o „praktyczną”, a nie jedynie „teoretyczną” możliwość rotacji pracowników zatrudnionych w danej grupie zawodowej. Teoretyczna możliwość rotacji w ramach danej grupy zawodowej istnieje bowiem niemal w każdym przypadku.

Na rzecz doboru pracowników do zwolnienia odrębnie w ramach poszczególnych jednostek organizacyjnych (obszarów) przemawia w szczególności faktyczne wyodrębnienie tych jednostek (obszarów) oraz różna specyfika wykonywania pracy w ramach poszczególnych z nich (pomimo tożsamej grupy zawodowej czy stanowiska pracy). Składa się na to w szczególności znajomość topografii terenu przez pracowników, bliskość ich miejsc zamieszkania czy znajomość lokalnego środowiska, klientów (co może mieć znaczenie np. w przypadku przedstawicieli handlowych). Są to czynniki utrudniające rotację pracowników pomiędzy poszczególnymi jednostkami organizacyjnymi (obszarami).



6 RADA PRAWNIKA Kryteria doboru warto wskazać w wypowiedzeniu

Problem wskazywania kryteriów doboru do zwolnień w treści wypowiedzenia umowy o pracę dotyczy przede wszystkim zwolnień indywidualnych, na podstawie art. 10 ust. 1 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (Dz.U. nr 90, poz. 844 ze zm.). W przypadku zwolnień grupowych kryteria te tak czy inaczej są wskazywane w porozumieniu zawierającym z organizacjami związkowymi lub w regulaminie wydawanym przez pracodawcę. W doktrynie i orzecznictwie sporne jest, czy pracodawca ma obowiązek wskazywać kryteria doboru w treści wypowiedzenia umowy o pracę. W orzecznictwie SN spotyka się zarówno pogląd, że powinien to zrobić (wyroki z 16 grudnia 2008 r., sygn. akt I PK 86/08; z 25 stycznia 2013 r., sygn. akt I PK 172/12; z 10 września 2013 r., sygn. akt I PK 61/13 oraz z 18 września 2013 r., sygn. akt II PK 5/13), jak również pogląd, że nie ma takiego obowiązku (wyroki z 7 kwietnia 2011 r., sygn. akt I PK 238/10 oraz

z 19 maja 2004 r., sygn. akt I PK 608/03).

W najnowszej judykaturze wyraźnie dominuje pierwszy z wymienionych poglądów, zgodnie z którym pracodawca ma obowiązek wskazania kryteriów, jeżeli nie są one znane pracownikowi. Uzasadniając takie stanowisko, SN powołuje się na art. 30 par. 4 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2014 r. poz. 1502). Jednak z tego przepisu nie wynika taki obowiązek. Mowa w nim wyłącznie o obowiązku wskazania „przyczyny” uzasadniającej wypowiedzenie. Zdaniem SN przyczyną wypowiedzenia są jednak nie tylko zmiany organizacyjne czy redukcja zatrudnienia, ale również sytuacja danego pracownika, określona kryteriami doboru do zwolnienia. Takie stanowisko budzi wątpliwości. Powstaje pytanie o charakter takiej przyczyny: czy jest to nadal przyczyna nie dotycząca pracownika czy też ma ona charakter mieszany, biorąc pod uwagę, że kryteria doboru odnoszą się zwykle do osoby pracownika?

Podsumowując – kryteria doboru do zwolnienia warto wskazywać w piśmie o wypowiedzeniu umowy o pracę, aby nie narażać się na zarzut niezasadności wypowiedzenia. Nie zmienia to jednak faktu, że obowiązek taki nie wynika wprost z aktualnie obowiązujących przepisów i kwestia ta wymaga wyraźnego uregulowania w przepisach.

PODSUMOWANIE

Powyżej zaprezentowane zostały przykładowe problemy związane z doбором pracowników do zwolnienia w przypadku rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników oraz ich przykładowe rozwiązania. Zdefiniowanie właściwych kryteriów doboru pracowników do zwolnienia oraz określenie grupy pracowników, którzy będą ze sobą porównywani, uzależniony jest jednak od szeregu okoliczności konkretnego przypadku i wymaga pogłębionej analizy wszystkich tych okoliczności. Dlatego, z uwagi na charakter niniejszego opracowania, nie chcemy podawać konkretnego rozwiązania, które byłoby najbardziej adekwatne w przypadku spółki Informatyka, a niniejsze opracowanie nie może być traktowane jako uniwersalna rekomendacja, mogąca znaleźć zastosowanie w konkretnej sprawie. Naszym celem było przede wszystkim pokazanie czytelnikom, jakie problemy wiążą się z doбором pracowników do zwolnienia i na co zwracać uwagę, aby bronić się przed ewentualnymi ich zarzutami, dotyczącymi niezasadności wypowiedzenia umowy o pracę czy dyskryminacji.