

Najciekawsze  
orzeczenia

## Wypowiedzenie bez podania kryteriów doboru do zwolnienia

### WOKANDA

**W piśmie o rozwiązaniu umowy szef nie musi podać, dlaczego do redukcji wybrał właśnie tego pracownika. Podstawy te bada natomiast sąd, kontrolując zasadność wypowiedzenia.**

Takie stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z 7 kwietnia 2011 r. (I PK 238/10).

### Stan faktyczny

Pracodawca wypowiedział podwładnemu umowę o pracę, wskazując jako przyczynę trudną sytuację ekonomiczną w zakładzie. Do zwolnienia wybrano go dlatego, że miał alternatywne źródło dochodów – prowadził gospodarstwo rolne. Szef nie wskazał jednak tego kryterium w wypowiedzeniu. Pracownik odwołał się do sądu.

### Rozstrzygnięcie

Sąd rejonowy uznał, że wypowiedzenie było uzasadnione, a okręgowy podtrzymał ten wyrok. Pracownik wniósł kasację do Sądu Najwyższego, podnosząc naruszenie art. 30 § 4 k.p. Jego zdaniem przyczyna wypowiedzenia była niekonkretna, ponieważ nie wskazywała podstaw doboru do zwolnienia.

SN nie podzielił argumentacji zwolnionego. Uznał, że przyczyna wypowiedzenia była konkretna i spełniała wymagania z kodeksu pracy. W związku z tym wypowiedzenie było uzasadnione. Szef nie miał natomiast obowiązku wskazywać w treści wypowiedzenia kryteriów doboru do zwolnienia.

### → ZDANIEM EKSPERTA



### Sławomir Paruch

radca prawny, partner w kancelarii **Raczkowski i Wspólnicy**

Decydując się na redukcję zatrudnienia i wypowiedzenie pracownikowi umowy z przyczyn go nie dotyczących (np. w związku z reorganizacją zakładu lub trudną sytuacją ekonomiczną), pracodawca nie może w sposób arbitralny dobierać osób do zwolnienia. Podejmując decyzję o pożegnaniu konkretnego pracownika, powinien kierować się obiektywnymi kryteriami, aby nie narazić się na zarzut naruszenia zasady równego traktowania i niedyskryminacji. Dotyczy to każdego zwalniania pracowników z przyczyn ich nie dotyczących, niezależnie od tego, czy do konkretnej osoby odnosi się ustawa o tzw. zwolnieniach grupowych.

Przepisy nie rozstrzygają, czy szef musi wskazywać kryteria doboru do zwolnienia w wypowiedzeniu. Zgodnie z art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu o wypowiedzeniu (rozwiązaniu) umowy o pracę należy podać przyczyny tego wypowiedzenia (rozwiązania). Z przepisu tego nie wynika obowiązek ujawniania kryterium doboru do zwolnienia.

Dlatego stanowisko SN w tej sprawie jest słuszne i – co istotne – przywraca pracodawcom komfort po odmiennym wyroku SN z 16 grudnia 2008 r. (I PK 86/08). W nim SN uznał, że pracodawca powinien w odniesieniu do wskazanej przyczyny wypowiedzenia nawiązać do zastosowanego kryterium doboru podwładnego do zwolnienia. Patrząc na oba wyroki, zalecam pracodawcom ostrożność przy dokonywaniu zwolnień z przyczyn nie dotyczących załogi. Gdyby nawet bowiem uznać, że nie muszą podawać kryterium doboru pracownika w wypowiedzeniu, to kryteria te tak czy inaczej nie mogą być dowolne, a ich właściwość podlega ocenie sądowej w zakresie analizy zasadności wypowiedzenia (jeżeli pracownik odwoła się do sądu). W efekcie zastosowanie niewłaściwych przestanków może skutkować uznaniem wypowiedzenia za nieuzasadnione niezgodne z prawem. To z kolei oznacza konieczność przywrócenia zwolnionego do pracy lub wypłaty mu odszkodowania. ■