

Najciekawsze
orzeczenia

W wypowiedzeniu trzeba podać kryteria doboru do zwolnienia

WOKANDA |

Gdy pracodawca rozwiązuje umowę o pracę z osobą wybraną spośród większej liczby pracowników zatrudnionych na takich samych stanowiskach, to przyczyną wypowiedzenia są nie tylko zmiany organizacyjne, ale także określona kryteriami doboru sytuacja tej konkretnej osoby.

Takie stanowisko zajął SN w wyroku z 25 stycznia 2013 r. (I PK 172/12).

Stan faktyczny

Pracodawca wypowiedział pracownikowi umowę o pracę, wskazując jako przyczynę zmiany reorganizacyjne w zakładzie. Wybierając tę osobę do zwolnienia, brał pod uwagę liczbę nieobecności oraz stopień zaangażowania w pracę. Nie wskazał jednak tych kryteriów w treści wypowiedzenia. Zwolniony odwołał się do sądu.

Rozstrzygnięcie

Sąd rejonowy oddalił powództwo. Sąd okręgowy podtrzymał wyrok. Sprawa trafiła do SN.

SN uznał, że przyczyna wypowiedzenia była zbyt ogólna. Stwierdził jednocześnie, że pracodawca powinien wskazać w treści wypowiedzenia kryteria doboru do zwolnienia.

→ ZDANIEM EKSPERTA



Sławomir Paruch

radca prawny, partner w kancelarii Raczkowski i Wspólnicy

Stwierdzając obowiązek wskazywania w wypowiedzeniu kryteriów doboru do zwolnienia, SN powołał się na przepisy ustawy o zwolnieniach grupowych (dalej: ustawa). W ramach procedury ich przeprowadzania pracodawca informuje związki o kryteriach doboru do zwolnienia. Zatem również w przypadku zwolnień indywidualnych dokonywanych zgodnie z art. 10 ust. 1 ustawy pracownik powinien być poinformowany o kryteriach. Wniosek taki nie wynika jednak z treści art. 10 ust. 1 ustawy. Przepis ten wyraźnie wskazuje, które przepisy ustawy stosuje się w przypadku zwolnień indywidualnych i nie odwołuje się do procedury informacyjnej stosowanej przy zwolnieniach grupowych. Również z art. 30 ust. 4 ustawy nie wynika obowiązek wskazywania w treści wypowiedzenia kryteriów doboru do zwolnienia. Na tej podstawie w wyroku z 7 kwietnia 2011 r. (I PK 238/10) SN uznał, że kryteriów tych nie trzeba wskazywać.

Komentowane orzeczenie po raz kolejny odwraca jednak dotychczasową linię orzeczniczą. Opiera się jednak na założeniach, które są trudne do zaakceptowania. Wskazanie kryteriów w treści wypowiedzenia będzie powodowało wątpliwości, czy nie należy ich traktować jako współprzyczyny wypowiedzenia umowy.

W cytowanym orzeczeniu przykład jest dobitny, gdyż tzw. kryteria doboru mogłyby stanowić samodzielne przyczyny wypowiedzenia (np. długotrwałe nieobecności w pracy czy brak zaangażowania w pracę). SN uznał, że „przyczyną wypowiedzenia są nie tylko zmiany organizacyjne, czy redukcja zatrudnienia, ale także określona kryteriami doboru sytuacja danego pracownika”. SN wyprowadził obowiązek wskazywania kryteriów z art. 30 ust. 4 k.p. Tym samym jednak nieopacznie przyznał, że sytuacja pracownika określona kryteriami doboru do zwolnienia stanowi współprzyczynę wypowiedzenia. To z kolei otwiera dyskusję, czy pracownikowi należy się odprawa na podstawie ustawy o zwolnieniach grupowych. Zgodnie bowiem z art. 10 ust. 1 w zw. z art. 8 ustawy odprawa jest należąca w przypadku zwolnienia indywidualnego dokonanego wyłącznie z przyczyn niedotyczących pracownika. Uznając słuszność poglądu SN, należałoby przyjąć, że przyczyną są nie tylko zmiany organizacyjne, ale także sytuacja dotycząca zatrudnionego. W konsekwencji przyczyna byłaby mieszana, bo dotyczyłaby częściowo pracodawcy, a częściowo pracownika. Prowadziłoby to do wniosku, że w takim przypadku w ogóle nie stosuje się ustawy o zwolnieniach grupowych. To pozbawiłoby zwolnionego prawa do odprawy oraz utrudniałoby pracodawcy przeprowadzenie reorganizacji zatrudnienia (z uwagi np. na niemożność powołania się na wyłączenia szczególnej ochrony). Wypaczałoby to cel art. 10 ust. 1 ustawy.