

Najciekawsze
orzeczenia

Wyższe kwalifikacje nie uchronią od zwolnienia

WOKANDA

Pracodawca ma prawo wyznaczyć takie kryteria doboru do zwolnienia, które wyłonią osoby posiadające cechy przez niego pożądane. Nawet jeśli pod uwagę będzie brał staż pracy czy poziom kwalifikacji zawodowych, nie oznacza to, że nie będzie mógł rozwiązać umowy z pracownikiem, który posiada najwyższe kwalifikacje lub staż pracy. Musi to być jednak uzasadnione szczególnymi okolicznościami.

Takie stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z 3 czerwca 2014 r. (III PK 126/13).

Stan faktyczny

W wypowiedzeniu umowy wręczonym pracownikowi pracodawca wskazał jako przyczynę zmniejszenie zatrudnienia. Obowiązki zwolnionego przejęły inne osoby zajmujące takie samo stanowisko. Szef nie wyjaśnił pracownikowi przyczyn doboru do zwolnienia. Nie wykazał różnic w zakresie kwalifikacji czy stażu pracy między nim i osobami, którym przydzielił jego obowiązki. Pracownik odwołał się do sądu. Dopiero w toku postępowania pracodawca oświadczył, że dobierając tę osobę do zwolnienia, brał pod uwagę jakość świadczonej pracy.

Rozstrzygnięcie

Sąd rejonowy przyznał rację zwolnionemu. Uznał, że pracodawca nie wykazał, że zastosował obiektywne kryteria uzasadniające dobór pracownika do zwolnienia.

Sąd okręgowy podzielił stanowisko sądu niższej instancji. Sprawa trafiła do Sądu Najwyższego.

SN uznał, że powoływanie się przez pracodawcę na jakość świadczenia pracy przez pracownika mogła uzasadniać jego dobór do zwolnienia. Tymczasem sąd okręgowy nie ustalił, czy i dlaczego powoływanie się przez pracodawcę na tę okoliczność było w niniejszej sprawie uzasadnione. SN przekazał sprawę do ponownego rozpoznania.

+ZDANIEM EKSPERTA



Robert Stępień

aplikant radcowski,
prawnik w **kancelarii Raczkowski i Wspólnicy**

Pracodawca musi stosować kryteria doboru do zwolnienia w każdym przypadku, gdy zachodzi konieczność porównywania zwalnianego pracownika z innymi.

W szczególności dotyczy to sytuacji, w których likwidowane jest jedno lub kilka spośród takich samych stanowisk pracy. Pracownik powinien znać kryteria doboru do zwolnienia w momencie wypowiedzenia umowy. Zgodnie z najnowszą linią orzecznictwa SN pracodawca powinien wskazywać kryteria w wypowiedzeniu, choć obowiązek taki nie wynika z literalnego brzmienia przepisów (por. **wyroki SN z 25 stycznia 2013 r., I PK 172/12; z 10 września 2013 r., I PK 61/13 oraz z 18 września 2013 r., II PK 5/13**).

Przepisy nie precyzują, jakie okoliczności mogą stanowić kryteria doboru do zwolnienia. W doktrynie i orzecznictwie wskazuje się jedynie, że powinny być one jednakowe dla wszystkich, czytelne, sprawiedliwe i obiektywne. Mogą dotyczyć np. kwalifikacji, stażu pracy, dotychczasowego przebiegu zatrudnienia, doświadczenia czy osiągnięć zawodowych. Pracodawca ma prawo stosować takie kryteria, które pozwolą mu wyselekcjonować pracowników posiadających pożądane przez niego cechy. Istotne, aby był w stanie należycie uzasadnić zastosowanie konkretnych kryteriów. Szczególnie gdy decyduje się na zwolnienie pracownika posiadającego wyższe od innych kwalifikacje czy dłuższy staż pracy.

Jak wskazuje SN w komentowanym wyroku, zwolnienie takiego pracownika jest dopuszczalne, ale wybór musi być uzasadniony szczególnymi okolicznościami. Z tej możliwości trzeba jednak korzystać ze szczególną ostrożnością. Przykładowo w **wyroku z 6 marca 2003 r. (I PK 82/02) SN** uznał za uzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę osobie, która wprawdzie miała lepsze kwalifikacje i dłuższy staż pracy, ale przejawiała lekceważący stosunek do obowiązków, spóźniając się do pracy i nierzetelnie wykonując zadania. ■