

# Pracownik musi znać powód zwolnienia

## WOKANDA

**Wypowiadając z przyczyn ekonomicznych umowę o pracę jednemu z kilku pracowników zatrudnionych na takich samych lub podobnych stanowiskach, pracodawca musi wskazać w swoim oświadczeniu kryteria doboru tej osoby do zwolnienia.**

Takie stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z 18 września 2013 r. (II PK 5/13).

### Stan faktyczny

Pracownik zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku technika farmacji otrzymał wypowiedzenie. Pracodawca wskazał jako przyczynę reorganizację struktury organizacyjnej zakładu, w tym w szczególności likwidację jego stanowiska pracy. Jednak w momencie składania wypowiedzenia na stanowisku technika farmacji była zatrudniona jeszcze jedna osoba. Ponadto po rozwiązaniu umowy z tym pracownikiem zatrudniono kolejną osobę (na stanowisku magistra farmacji), której zakres obowiązków w dużej części pokrywał się z tym, jaki obowiązywał zwolnionego. Pracownik odwołał się do sądu, domagając się przywrócenia.

### Rozstrzygnięcie

Sąd rejonowy uwzględnił powództwo, przywracając farmaceutę do pracy. Uznał, że przyczyna wypowiedzenia była pozorna i nie doszło do likwidacji stanowiska pracy. Sąd okręgowy nie podzielił tego poglądu. Uznał, że ta likwidacja była rzeczywista. Pracodawca nie wskazał natomiast kryteriów doboru do zwolnienia, które uzasadniałyby, dlaczego rozwiązał stosunek pracy właśnie z tym pracownikiem, a nie z drugą osobą zatrudnioną na stanowisku technika farmacji. W tych okolicznościach sąd uznał wypowiedzenie za wadliwe i podtrzymał wyrok. Sprawa trafiła do Sądu Najwyższego.

SN uznał wypowiedzenie za wadliwe z uwagi na brak wskazania kryteriów doboru do zwolnienia. ©©

### • ZDANIEM EKSPERTA



### Robert Stępień

aplikant radcowski,  
prawnik w kancelarii **Raczkowski Paruch**

Pracodawca ma obowiązek stosować kryteria doboru w przypadkach, gdy zachodzi potrzeba porównywania zwalnianego pracownika z innymi w celu wytypowania go do zwolnienia, w szczególności gdy następuje likwidacja jednego lub kilku z większej liczby takich samych stanowisk pracy. To nie budzi wątpliwości. Problematiczna jest natomiast kwestia obowiązku wskazywania zastosowanych kryteriów doboru w piśmie o wypowiedzeniu umowy o pracę.

W orzecznictwie SN spotyka się zarówno pogląd, że pracodawca powinien wskazywać kryteria doboru do zwolnienia w piśmie o wypowiedzeniu umowy o pracę (wyroki z 16 grudnia 2008 r., I PK 86/08; z 25 stycznia 2013 r., I PK 172/12; z 10 września 2013r., I PK 61/13), jak i pogląd odmienny – że takiego obowiązku nie ma (wyroki z 7 kwietnia 2011 r., I PK 238/10 oraz z 19 maja 2004 r., I PK 608/03).

Uzasadniając stanowisko o obowiązku wskazywania kryteriów doboru do zwolnienia, SN powołuje się w szczególności na art. 30 § 4 kodeksu pracy. Z literalnego brzmienia tego przepisu nie wynika jednak taki obowiązek. W przepisie tym jest mowa wyłącznie o konieczności wskazania „przyczyny” uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę. SN odwołuje się jednak do celu art. 30 § 4 k.p. Wynikający z niego obowiązek podania przyczyny wypowiedzenia polega na wskazaniu jej w sposób jasny, zrozumiały i dostatecznie konkretny. Przyczynę należy sformułować w taki sposób, aby pracownik wiedział i rozumiał, z jakiego powodu pracodawca dokonuje wypowiedzenia. Do tego sprowadza się w praktyce odpowiedź na pytanie, czy pracodawca musi wskazywać kryteria doboru czy nie – pracownik powinien wiedzieć, z jakiego powodu zostaje zwolniony. Jeżeli jest to dla niego oczywiste, uzasadniony jest pogląd, że wskazywanie kryteriów nie jest konieczne. Natomiast jeśli tych kryteriów nie zna, pracodawca powinien je wskazać. ©©