

# Jak zwolnić pracownika z przyczyn ekonomicznych?

Prowadzący: r. pr. Katarzyna Sarek



Ius Laboris Poland Global HR Lawyers

Raczkowski Paruch

Ustawa z dnia 13 marca 2003 r.  
o szczególnych zasadach rozwiązywania  
z pracownikami stosunków pracy z przyczyn  
niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2015  
r. poz. 192)

Ma zastosowanie tylko do pracodawców  
zatrudniających co najmniej 20 pracowników.

# Ustawa reguluje dwa tryby zwolnień:

- a) grupowe,
- b) indywidualne.

# Zwolnienia grupowe

Pracodawca zatrudniający **co najmniej 20 pracowników**, zamierza rozwiązać w okresie **30 dni** w drodze **wypowiedzeń** lub na mocy **porozumień** (jeżeli jest ich co najmniej 5) z przyczyn nie dotyczących pracowników stosunki pracy co najmniej:

- 10 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia do 100 pracowników;
- **10%** pracowników, gdy zatrudnia **od 100 do 300** pracowników;
- 30 pracowników, gdy zatrudnia 300 lub więcej pracowników.

Termin 30 dniowy biegnie od dnia wręczenia pierwszego wypowiedzenia lub zawarcia pierwszego porozumienia.

# Zwolnienia indywidualne

- Pracodawca zatrudniający **co najmniej 20 pracowników**, zamierza rozwiązać w okresie nieprzekraczającym **30 dni** w drodze **wypowiedzeń** lub na mocy **porozumień** z przyczyn nie dotyczących pracowników stosunki pracy mniejszej liczby pracowników **niż przy zwolnieniach grupowych**.

# Różnice między zwolnieniami indywidualnymi i zbiorowymi dotyczą:

- a) Zmniejszonej liczby zwalnianych pracowników,
- b) Odmiennego trybu konsultacji z zakładową organizacją związkową reprezentującą pracownika,
- c) Braku obowiązku powiadomienia o zamierzonych zwolnieniach powiatowego urzędu zatrudnienia,
- d) Określenia przyczyny uzasadniającej ustanie stosunku pracy,
- e) Szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy pracowników,
- f) Odmiennych okresów wypowiedzenia stosunku pracy,
- g) Braku ustawowego obowiązku ponownego zatrudnienia pracownika.

1. Zwolnienia indywidualne mają miejsce, gdy wystąpi potrzeba zwolnienia **przynajmniej jednego z pracowników** z przyczyn leżących po stronie pracodawcy.
2. Zwolnienia indywidualne nie tracą swojego charakteru, nawet jeśli w tym samym czasie pracodawca rozpoczął zwolnienia grupowe.  
(uchwała SN z dnia 4 kwietnia 2002 r., III PZP 4/02)

W celu stosowania ustawy przyczyny niedotyczące pracownika muszą **być** **wyłącznym powodem** rozwiązania umowy z pracownikiem.

*„Przyczyny (...) stanowią wyłączny powód uzasadniający rozwiązanie stosunku pracy – należy rozumieć jako **sytuację, w której bez zaistnienia tych przyczyn nie zostałyby podjęta przez kierownika zakładu pracy indywidualna decyzja o zwolnieniu pracownika.***

*Wyraźnie więc, brzmienie przepisu nawiązuje do sfery motywacji w podejmowaniu decyzji. W pełni zbiega się to z argumentacją, że odnosi się do samej decyzji o zwolnieniu, a nie do wyboru pracowników, którzy zostaną zwolnieni.”*

*(Wyrok SN z 10 października 1990 r., I PR 319/90)*

# Konstrukcja przyczyny

- a) **„praprzyczyna” np. ekonomiczna** (brak zamówień, optymalizacja kosztów, rezygnacja z określonej działalności), **organizacyjna** (połączenie, likwidacja działu) lub **technologiczna** (wprowadzenie nowej technologii),
- b) przyczyny muszą być **prawdziwe, rzeczywiste, konkretne i zrozumiałe** dla pracownika,
- c) **bezpośrednia przyczyna wypowiedzenia** to likwidacja stanowiska pracy lub redukcja zatrudnienia w grupie zawodowej,

# Konstrukcja przyczyny c.d.

d) **musi istnieć od samego początku procedury,**

e) **obowiązek zachowania tożsamości przyczyny.**

Dokonywaniu zwolnień z przyczyn ekonomicznych zazwyczaj towarzyszy stosowanie **dodatkowych kryteriów doboru pracowników**, z którymi rozwiązywane są stosunki pracy.

# Redukcja

1. Redukcja zatrudnienia to inaczej **zmniejszenie stanu zatrudnienia** (Uchwała SN z 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85)
2. Wypowiedzenie z powodu redukcji zatrudnienia **musi wskazywać kryteria doboru do zwolnienia.**
3. *„W sytuacji, gdy rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby pracowników, zatrudnionych na takich samych stanowiskach pracy, **przyczyną tego wypowiedzenia są nie tylko zmiany organizacyjne, czy redukcja zatrudnienia, ale także określona kryteriami doboru sytuacja danego pracownika**”* (wyrok SN z 25 stycznia 2013 r., I PK 172/12).

„Jeżeli **racjonalizacja zatrudnienia** wymaga dokonania wyboru do zwolnienia z pracy spośród pracowników zatrudnionych na takich samych lub podobnych stanowiskach pracy, to **w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę pracodawca powinien w odniesieniu do wskazanych zmian organizacyjnych (redukcji lub reorganizacji zatrudnienia) nawiązać do przyjętych kryteriów wyboru do zwolnienia z pracy pracowników, którym dokonuje wypowiedzeń umów o pracę.** Kryteria wyboru do zwolnienia z pracy powinny być zatem **wskazane** zwalnianemu pracownikowi w piśmie wypowiadającym umowę o pracę” (wyrok SN z 18 września 2013 r., II PK 5/13).

# Likwidacja

- „*Likwidacja stanowiska pracy stanowi rzeczywistą przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę, jeżeli jest na tyle zaawansowana, że **nie ma wątpliwości co do jej wykonania**.*” (wyrok SN z 12 grudnia 2001 r., I PKN 733/00)
- „*Rzeczywistą przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę jest **nie tylko przyczyna istniejąca w chwili złożenia pracownikowi oświadczenia woli, ale także przyczyna, która ma się spełnić w nieodległym terminie** (np. po upływie okresu wypowiedzenia), a tym bardziej taka, która się w tym terminie spełnia.*” (wyrok SN z 29 marca 2001 r., I PKN 325/00)

„Zasadniczo **likwidacja** konkretnego stanowiska pracy, w ramach zmiany struktury zakładu pracy, **uzasadnia zwolnienie pracownika bez potrzeby oceny jego ewentualnej przydatności na innych stanowiskach i porównywania go z pracownikami zatrudnionymi na innych stanowiskach**, jednakże potrzeba taka powstaje, gdy pracodawca likwiduje jedno ze stanowisk kierowniczych, wówczas swój **wybór winien odnieść także do innych osób zatrudnionych na równorzędnych stanowiskach w kadrze kierowniczej, nie tylko w danym pionie.**”  
(wyrok SN z 12 listopada 2014 r., I PK 73/14)

**„Z pozorną likwidacją stanowiska pracy, która nie uzasadnia wypowiedzenia zmieniającego (...), mamy do czynienia wówczas, gdy jest ono wprawdzie likwidowane, ale w jego miejsce jest tworzone inne stanowisko pracy (o innej nazwie), które w istotnych elementach nie różni się od zlikwidowanego. Ocena, czy wystąpiła pozorna likwidacja stanowiska pracy, polega więc na porównaniu warunków zatrudnienia (treści stosunku pracy) na nowym stanowisku z tymi warunkami na stanowisku zlikwidowanym.”** (wyrok SN z 4 września 2007 r., I PK 92/07)

# Przykładowe kryteria doboru pracownika

- a) ocena pracy
- b) kwalifikacje
- c) dotychczasowy przebieg pracy
- d) zaangażowanie w pracę
- e) prawo do emerytury/renty/dodatkowy dochód
- f) dyspozycyjność
- g) sytuacja osobista
- h) staż pracy

# Kryteria doboru pracownika c.d.

1. Przyczyny ekonomiczne, związane ze zmianami strukturalnymi w zakładzie pracy, które wymuszają likwidację poszczególnych stanowisk pracy, uzasadniają wypowiedzenie umowy o pracę. Jeśli pociąga to za sobą konieczność wytypowania pracowników do zwolnienia, **pracodawca musi ustalić i stosować określone kryteria doboru.**
2. Jeżeli likwidacji podlega **jedno stanowisko o danej nazwie**, a **istnieją inne stanowiska tego samego rodzaju** (nawet pomimo innej nazwy), gdzie osoby na nich zatrudnione wykonują **takie same lub zbliżone obowiązki do zwalnianej**, to konieczne jest porównywanie tych pracowników ze sobą i wytypowanie do zwolnienia przy zastosowaniu określonych kryteriów doboru.

# Kryteria doboru do zwolnienia powinny być:

- a) Obiektywne
- b) Sprawiedliwe
- c) Czytelne
- d) Przejrzyste

1. Pracodawca ma prawo wyznaczenia takich kryteriów doboru, które **umożliwiają wyselekcjonowanie pracowników posiadających cechy pożądane i jednocześnie jednakowe dla wszystkich.**
2. Pracodawca oprócz wymieniania w wypowiedzeniu umowy o pracę samych kryteriów doboru do zwolnienia z pracy, powinien także **określić konkretnie, jakie z nich i dlaczego** zdecydowały o wyborze do zwolnienia danego pracownika.

# Najnowsze orzecznictwo wskazuje, że:

*„Sąd (...) nie powinien ingerować w uprawnienia pracodawcy do rozwiązania za wypowiedzeniem stosunku pracy z pracownikiem, który był nieefektywny w świadczeniu obowiązków pracowniczych, **bo uzyskiwał najniższe, niezadowalające, niesatysfakcjonujące i nieakceptowalne "sprzedażowe" wyniki pracy** na stanowisku przedstawiciela medycznego **w porównaniu do innych pracowników zatrudnionych na takich samych stanowiskach pracy**, choćby nie można mu było przypisać braku sumienności lub staranności w wykonywaniu obowiązków pracowniczych.”* (wyrok SN z 24 lutego 2015 r., II PK 87/14)

# Grupa zawodowa

1. Brak definicji ustawowej
2. Im węższa, tym łatwiej dokonać doboru do zwolnienia (z mniejszą liczbą pracowników łatwiej porównać pracowników typowanych do zwolnienia)

# Grupa zawodowa

*„Ustawowe określenie **"grupa zawodowa"** użyte w art. 12 ustawy (....) obejmuje **nie tylko zespół pracowników wykonujących ściśle określony** zawód (lekarz, kierowca), **bądź pracowników spełniających w zakładzie pracy takie same funkcje** (czynności), **ale również pracowników o podobnych kwalifikacjach realizujących określone zbliżone rodzajowo zadania.** Zaliczenie pracowników do tej samej grupy zawodowej zależy także od charakteru zakładu pracy, rodzaju wykonywanych zadań i wymaganego przygotowania pracowników.”* (wyrok SN z 7 marca 1997 r., I PKN 26/97)

# Ochrona szczególna

1. Zasady szczególnej ochrony w przypadku zwolnień indywidualnych opierają się na dwóch podstawowych założeniach:
  - a) ułatwiona możliwość rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę,
  - b) ułatwienia te, ze względu na mniejszy zakres redukcji zatrudnienia, mają charakter bardziej ograniczony niż w przypadku zwolnień grupowych.
2. Przepisy ochronne stosuje się jedynie do wybranych grup pracowników.

# Trzy kategorie pracowników objętych ochroną:

1. pracownicy, wobec których **ustawa nie dopuszcza możliwości objęcia ich procesem zwolnień indywidualnych** (ust. 5),
2. pracownicy, wobec których **dopuszczalne jest jedynie wypowiedzenie warunków pracy i płacy** (art. 10 ust. 1 u.z.g. w związku z art. 5 ust. 5 tej ustawy),
3. pracownicy, wobec których **dopuszczalne jest wypowiedzenie stosunku pracy**, jednak **pod warunkiem niezgłoszenia sprzeciwu** przez zakładową organizację związkową, albo wypowiedzenie warunków pracy lub/i płacy, jeżeli nie jest możliwe ich dalsze zatrudnianie na dotychczasowym stanowisku (art. 10 ust. 2 u.z.g.).

# I kategoria pracowników dotyczy:

- a) Posłów
  - b) Senatorów
  - c) Radnych
1. Do tych pracowników mają zastosowanie mechanizmy ochronne przewidziane w przepisach odrębnych, tj.
    - a) Ustawa o wykonywaniu mandatu posła i senatora,
    - b) Ustawa o samorządzie gminnym,
    - c) Ustawa o samorządzie powiatowym,
    - d) Ustawa o samorządzie wojewódzkim.
  2. Pracownikom tym **nie można wręczyć wypowiedzenia definitywnego, ani wypowiedzieć warunków pracy i płacy.**

## II kategoria pracowników dotyczy:

- a) pracowników, którym brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, pracownicy w ciąży, pracownikowi w okresie urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego oraz urlopu ojcowskiego,
- b) pracowników będących członkami rady pracowniczej przedsiębiorstwa państwowego,
- c) pracowników będących członkami zarządu zakładowej organizacji związkowej,
- d) pracowników będących członkami zakładowej organizacji związkowej upoważnionymi do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy,
- e) pracowników będących społecznymi inspektorami pracy,

## II kategoria pracowników dotyczy:

- f) pracowników będących członkami specjalnego zespołu negocyjacyjnego lub europejskiej rady zakładowej,
- g) pracowników- członków specjalnego zespołu negocyjacyjnego, zespołu przedstawicielskiego albo przedstawiciela pracowników w radzie nadzorczej spółki powstałej w wyniku połączenia transgranicznego spółek
- h) pracowników - członków specjalnego zespołu negocyjacyjnego, organu przedstawicielskiego bądź przedstawiciela pracowników w spółce europejskiej,
- i) pracowników - członków specjalnego zespołu negocyjacyjnego organu przedstawicielskiego bądź przedstawiciela pracowników w spółdzielni europejskiej,
- j) pracowników powołanych do czynnej służby wojskowej lub jej form zastępczych, zasadniczej służby wojskowej, albo przeszkolenia wojskowego,
- k) pracowników - członków rad pracowników lub przedstawicieli pracowników uprawnionych na mocy porozumienia z art. 24 u.i.p.k. do uzyskania od pracodawcy informacji i prowadzenia z nim konsultacji.

## II kategoria pracowników

1. Pracodawca przez okres ochrony szczególnej może **jedynie wypowiedzieć warunki pracy i płacy.**
2. W przypadku **obniżenia wynagrodzenia** w następstwie dokonanego wypowiedzenia zmieniającego **przysługuje dodatek wyrównawczy.**
3. Świadczenie należne jest chronionym pracownikom do końca okresu, w którym korzystaliby na mocy odrębnych przepisów ze szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy.

# III kategoria pracowników

1. Ochrona przysługująca pracownikom ma **charakter ograniczony**.
2. Wypowiedzenie stosunku pracy jest możliwe **pod warunkiem niezgłoszenia sprzeciwu przez zakładową organizację związkową** reprezentującą pracownika.
3. Jest to **szczególny mechanizm kontroli związkowej**, który **ma charakter obligatoryjny** a zasadność badana jest na podstawie **zasad współżycia społecznego**.
4. Istnienie ochrony nie jest uzależnione od rodzaju umowy, na podstawie której pracownik został zatrudniony.

# Sfera podmiotowa

1. III kategoria dotyczy tych pracowników, których **stosunek pracy podlega na mocy odrębnych przepisów szczególnej ochronie** przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy.

# Sfera podmiotowa

2. Odnosi się to do następujących osób:
- a) członkowie rad nadzorczych w spółkach powstałych z przekształceń w procesie komercjalizacji,
  - b) żony, których mężowie odbywają zasadniczą służbę wojskową,
  - c) pracownicy na urlopie wychowawczym, jeżeli trwa on dłużej niż trzy miesiące,
  - d) pracownicy młodociani w czasie trwania umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego,
  - e) kombatanci, osoby represjonowane, inwalidzi wojenni lub wojskowi, pracownicy zatrudnieni przy zwalczaniu chorób zakaźnych,
  - f) członkowie organów samorządu zawodowego,
  - g) członkowie komitetów założycielskich związków zawodowych,
  - h) członkowie rad naukowych w jednostkach badawczo-rozwojowych.

# Procedura kontroli związkowej

1. Pracodawca **powiadamia właściwą organizację związkową** o planowanym zwolnieniu.
2. Obowiązek powiadomienia spoczywa na pracodawcy tylko i wyłącznie wtedy, gdy pracownik jest reprezentowany przez zakładową organizację związkową
3. Forma powiadomienia o planowanym zwolnieniu jest dowolna, aczkolwiek ze względów dowodowych preferowana jest forma pisemna lub elektroniczna.
4. Zakładowa organizacja związkowa ma **prawo do zgłoszenia w ciągu 14 dni sprzeciwu** od przekazania informacji o planowanym zwolnieniu.
5. Podejmując decyzję w sprawie, zakładowy związek zawodowy musi wziąć pod uwagę **wszystkie okoliczności konkretnego przypadku**, w tym także interesy pracodawcy.

# Procedura kontroli związkowej c.d.

6. Brak wyraźnego stanowiska strony związkowej jest równoznaczne z brakiem sprzeciwu.
7. Zgłoszenie sprzeciwu oznacza **niedopuszczalność złożenia takiego oświadczenia przez pracodawcę.**
8. Sprzeciw należy oceniać przez pryzmat zasad współżycia społecznego i społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa.
9. Nadużycie prawa występuje wtedy, gdy zakładowa organizacja związkowa **zgłasza sprzeciw pomimo istnienia ważnych powodów przemawiających za koniecznością rozwiązania stosunku pracy.**

# Procedura kontroli związkowej c.d.

1. W sytuacji gdy zakładowa organizacja związkowa **zgłosiła sprzeciw** w kwestii rozwiązania umowy o pracę ze szczególnie chronionym pracownikiem, **pracodawca może mu wypowiedzieć warunki pracy lub/i płacy**, jeżeli z przyczyn nie dotyczących pracownika nie jest możliwe dalsze zatrudnienie na dotychczasowym stanowisku.
2. Przykładem braku możliwości dalszego zatrudnienia na dotychczasowym stanowisku jest likwidacja stanowiska.
3. W takim przypadku **obligatoryjna** jest **konsultacja ze związkami zawodowymi** w trybie art. 38 KP.
4. Jednakże pracodawca nie jest uzależniony od stanowiska zaprezentowanego przez związek zawodowy, z uwagi na konsultacyjny charakter procedury.

# Pracownicy chronieni na mocy art. 41 KP

## 1. Wypowiedzenie definitywne

a) Urlop

b) Inna usprawiedliwiona nieobecność w pracy

## 2. Wypowiedzenie zmieniające

# Urlop

1. Warunkiem konstytutywnym jest udzielenie urlopu na **co najmniej 3 miesiące.**
2. Problem  
*Czy złożenie wypowiedzenia definitywnego możliwe jest w każdym czasie trwania urlopu czy dopiero po upływie okresu 3 miesięcy?*

Inna usprawiedliwiona nieobecność w pracy

1. Warunkiem obligatoryjnym jest upływ okresów ochronnych z art. 53 par. 1 KP

# Wypowiedzenie zmieniające:

Zarówno w przypadku urlopu, jak i innej usprawiedliwionej nieobecności w pracy **wypowiedzenie warunków pracy i płacy możliwe jest w każdym czasie.**

# Odprawa

1. Zależy od stażu zatrudnienia **u danego pracodawcy:**
  - a) krócej niż 2 lata: **1 – miesięczne wynagrodzenie;**
  - b) od 2 do 8 lat: **2 – miesięczne;**
  - c) ponad 8 lat: **3 – miesięczne;**
2. Obliczana jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy
3. Nie wyższa niż 15-krotność minimalnego wynagrodzenia za pracę.

# Odprawa c.d.

*„Przy ustalaniu prawa do odprawy **nie ma znaczenia, z czyjej inicjatywy została rozwiązana umowa o pracę** w ramach zwolnień grupowych. Ustawa w ogóle nie posługuje się tym pojęciem i nie przypisuje mu jakiegokolwiek znaczenia prawnego w odniesieniu do prawa do odprawy. Nie ma również znaczenia tryb rozwiązania umowy (wypowiedzenie/porozumienie) – **istotne jest jedynie wystąpienie przyczyny niezależnej od pracownika.**” (wyrok SN z 19 sierpnia 2015 r., I PK 74/15)*

W przypadku zwolnień w trybie indywidualnym **pracodawca nie jest objęty obowiązkiem ponownego zatrudnienia pracowników**, z którymi rozwiązał stosunek pracy.

Dziękuję za uwagę!



Ius Laboris Poland Global HR Lawyers

Raczkowski Paruch