

PRAWO PRACY

w pytaniach i odpowiedziach

Numer specjalny

Zwolnienia z przyczyn niedotyczących pracownika

Kiedy przyczyny zwolnienia nie leżą po stronie pracownika?

Przyczyny zwolnienia nieleżące po stronie pracownika to przyczyny bezpośrednio lub pośrednio dotyczące Twojej firmy, powodujące **zmniejszenie zapotrzebowania na pracę** albo skutkujące **zmianą schematu organizacyjnego firmy** (schematu stanowisk pracy), co zazwyczaj pociąga za sobą likwidację niektórych stanowisk pracy. Przyczynami po stronie pracodawcy będą m.in. zmiany organizacyjne, produkcyjne, technologiczne, a także wszelkie przyczyny ekonomiczne.

Przyczyny zwolnienia nieleżące po stronie pracownika to nie tylko przyczyny dotyczące pracodawcy w tym sensie, że

zawinione przez niego (np. w sytuacji, gdy źle zarządzał przedsiębiorstwem, źle dobrał kadre menedżerską), ale także będące następstwem okoliczności **niezależnych od pracodawcy**. Najczęściej przyczyny zwolnienia, które nie leżą po stronie pracownika, mają charakter ekonomiczny i finansowy, czyli służą obniżeniu kosztów stałych przedsiębiorstwa. Mogą być powiązane z koniecznością zmian organizacyjnych, a czasem z wymogami np. ekologicznymi, ale w ostateczności zawsze wiążą się z obniżeniem lub racjonalizacją kosztów prowadzonej działalności.



Szanowni Państwo,

kryzys ekonomiczny niestety szaleje w najlepsze i kolejne firmy decydują się na ostateczny krok, jakim jest redukcja zatrudnienia. Aby pomóc Państwu w tym niełatwym okresie, przygotowaliśmy praktyczne kompendium na temat zwolnień z przyczyn niedotyczących pracowników. Wyjaśniamy w nim, co oznacza tak naprawdę ten termin i podajemy przykłady konkretnych sytuacji, kiedy może on mieć zastosowanie. Wiele miejsca poświęcone zostało zwolnieniom grupowym. Doradzamy przede wszystkim, jak krok po kroku przejść tę skomplikowaną procedurę: kogo i kiedy informować o zamiarze zwolnień, jak typować pracowników do zwolnień, a także jacy pracownicy są przed redukcją zatrudnienia chronieni. Zdradzamy również, jak – pomimo konieczności przeprowadzenia zwolnień – uniknąć całej tej procedury. Nie tylko bowiem mali pracodawcy mają taką możliwość. Zwolnienia to jednak nie tylko sama procedura, ale także równie trudne, jeśli nie trudniejsze – zadanie przeprowadzenia z pracownikami rozmów zwalniających. Jak to zrobić i jak poradzić sobie z emocjami zwalnianych pracowników – o tym wszystkim przeczytaj Państwo w tym numerze. Zachęcam do lektury!

Anna Tomczyk

zastępca Głównego Inspektora Pracy,
konsultant merytoryczny „Prawa pracy w pytaniach i odpowiedziach”



W NUMERZE M.IN.:

Przyczyny zwolnienia — 1–3

- Kiedy przyczyna zwolnienia leży po stronie pracodawcy?
- Jak uzasadnić wypowiedzenie z przyczyn niedotyczących pracownika?

Jakie przepisy stosujesz? 3–4

- Czy pracodawca zatrudniający mniej niż 20 pracowników może zwalniać z przyczyn niedotyczących pracownika?
- W którym momencie firma musi zatrudniać powyżej 20 pracowników, aby móc zastosować ustawę o zwolnieniach grupowych?

Zwolnienia grupowe — 4–8

- Jak liczyć 30 dni, w trakcie których dokonujesz zwolnień grupowych?
- Jakich formalności musisz dopełnić, aby zacząć wręczać wypowiedzenia?
- Jak typować pracowników do zwolnień?

Zwolnienia indywidualne — 8–9

- Czym różnią się od zwolnień grupowych?

Odprawa — 9

- Czy firma zatrudniająca mniej niż 20 pracowników ma obowiązek wypłaty odprawy?

Rozmowa zwalniająca — 10

- Jak przeprowadzić rozmowę zwalniającą i pomóc zwalnianym pracownikom?

Wypełnianie świadectwa pracy — 11

- Jaki tryb i podstawę prawną wpisać w przypadku zwolnienia z przyczyn niedotyczących pracownika?

■ Reorganizacja tylko jednego działu firmy to też „wina” pracodawcy

Nawet reorganizacja czy zmiana profilu tylko jednego z działów firmy zawsze **jest przyczyną dotyczącą pracodawcy**, ponieważ pracownik, który nie ma obecnie kwalifikacji na dane stanowisko, utracił je dlatego, że pracodawca postanowił dokonać w zakładzie reorganizacji. Zatem w przypadku gdy firma nie ma już zapotrzebowania na jego „umiejętności” – w żadnym razie nie może to stanowić przyczyny zwolnienia leżącej po stronie pracownika. **To po stronie pracodawcy zmieniły się bowiem okoliczności.**

■ Jak sformułować przyczynę zwolnienia z przyczyn niedotyczących pracownika?

Wypowiadając umowy na czas nieokreślony, musisz podać przyczynę wypowiedzenia. Nie wystarczy jednak, że napiszesz w nim, iż rozwiązanie umowy następuje „z przyczyn ekonomicznych” lub „z przyczyn niedotyczących pracownika”. Przyczyna wypowiedzenia musi być bowiem prawdziwa i **konkretna**. Napisanie w uzasadnieniu wypowiedzenia, że zwalniasz pracownika np. z „przyczyn ekonomicznych” jest – mimo iż prawdziwe – **zbyt ogólne** i tym samym nie spełnia wymogów formalnych wypowiedzenia. Przyczyna musi być bowiem tak sformułowana, żeby pracownik wiedział, co konkretnie spowodowało, że go zwalniasz – tak aby mógł się ewentualnie przed tymi zarzutami bronić.

Zbyt ogólna przyczyna, nawet jeśli będzie prawdziwa i uzasadniona spowoduje, że wypowiedzenie będzie dokonane z naruszeniem prawa i sąd przywróci pracownika do pracy lub zasądzi odszkodowanie.

Uzasadnienie wypowiedzenia z przyczyn ekonomicznych może brzmieć np.

- „brak zapotrzebowania na pracę na stanowisku pomocnika drukarza w związku ze spadkiem zapotrzebowania na usługi reklamowe” lub
- „w związku z reorganizacją firmy spowodowaną zmianą profilu produkcji”,
- „z przyczyn niedotyczących pracownika, związanych z trudnościami ekonomicznymi firmy spowodowanymi wzrostem konkurencji w branży”.

Przykładowe przyczyny zwolnienia dotyczące pracodawcy, a nie pracownika

Dokonywanie zwolnień z przyczyn niedotyczących pracowników jest prawnie dopuszczalne m.in. w opisanych poniżej sytuacjach.

- Ze względu na zmniejszenie sprzedaży samochodów osobowych danej marki Twój zakład produkujący części zamienne nie dostał zamówień; nie masz więc z czego płacić pensji pracownikom zatrudnionym przy stojących bezczynnie liniach produkcyjnych.
- Zagraniczna firma likwiduje oddział w Polsce, rezygnuje więc z usług Twoich firm: cateringowej i sprzątającej. Firma ta była kluczowym klientem obydwu tych firm, teraz do obsługi pozostałych klientów wystarczy połowa załogi firmy cateringowej i sprzątającej.
- Upadło małe centrum handlowe w jednej z dzielnic miasta. Twoja firma w tym samym budynku wynajmowała pomieszczenie, gdzie klienci oddawali ubranie do pralni chemicznej. Z powodu braku klientów firma musiała zamknąć ten punkt i zwolnić część pracowników pralni oraz jednego kierownika dostarczającego pranie z różnych punktów w mieście, teraz wystarczy bowiem już tylko jeden kierownik.
- Pracodawca zdecydował się przenieść zakład produkcyjny do innego miasta, na dawne tereny popegeerowskie, gdzie pracownicy oczekują niższych zarobków; w dużym mieście zostały tylko biura firmy (ze względu na kontakt z kontrahentami, bliskość hoteli i restauracji, z których kontrahenci będą mogli korzystać).
- Pracodawca zdecydował się na korzystanie z usług biura rachunkowego, w związku z tym zredukował zatrudnienie w swoim dziale księgowości i kadr.
- W firmie nastąpiła automatyzacja linii produkcyjnych, część z nich jest obsługiwana przez automaty 7 dni w tygodniu 24 godziny na dobę. Potrzebujesz już tylko pracowników nadzorujących i reperujących maszyny, czyli połowę dotychczasowej załogi.
- Jeden z Twoich zakładów chemicznych spłonął, na razie nie decydujecie się na odbudowę, tylko będziecie zwalniać osoby dotychczas zatrudnione w tym zakładzie.
- Twoja firma otworzyła jeden ze swoich sklepów w nowym mieście. Ze względu na recesję towary nie sprzedają się i trzeba wycofać się z tego rynku.
- Pracodawca zatrudnił specjalistyczną firmę, która sporządziła opisy stanowisk pracy i okazało się, że struktura organizacyjna firmy była przestarzała, stanowiska pracy się dublowały itp. Zmieniono więc strukturę zatrudnienia na wydajniejszą, co wymagało zwolnienia pracowników dublujących się działów.
- Twoja firma prowadzi działalność bardzo zaturawiającą środowisko naturalne, grożą Wam wysokie kary. Dostosowanie działalności do wymogów ekologicznych jest jednak dla firmy za drogie. Pracodawca likwiduje więc dwa najbardziej zaturawiające środowisko zakłady pracy, a dostosowuje tylko jeden, ten w którym założenie odpowiednich zabezpieczeń jest najtańsze.

Zdaniem Sądu Najwyższego

1. Przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie winna być skonkretyzowana, musi odpowiadać obiektywnemu stanowi faktycznemu i nie może ograniczać się do przytoczenia ogólnikowego zwrotu lub powtórzeń ustawowych

Teza III wytycznych SN z uchwały z 19 maja 1978 r., V PZP 6/77, OSN 1978/8/127; oraz uchwała SN z 15 maja 1992 r., Kw/Pr 5/92, OSN 1993/1-2/1.

2. Wskazanie faktów i rzeczowych okoliczności dotyczących osoby pracownika bądź jego zachowania w procesie świadczenia pracy lub zdarzeń – także niezależnych od niego – mających wpływ na decyzję pracodawcy, spełnia warunek podania konkretnej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę (art. 30 § 4 kp).

Wyrok SN z 14 maja 1999 r., I PKN 47/99, OSNAP 2000 /14/548.