

Zwolnienie pracownika z przyczyn organizacyjnych a dyskryminacja

Zgodnie z art. 18(3b) § 1 kodeksu pracy za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn dyskryminacyjnych określonych w przepisach kodeksu pracy, którego skutkiem jest w szczególności rozwiązanie stosunku pracy, chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami. Jak wobec tego pracodawca powinien dokonywać rozwiązania umowy o pracę z przyczyn organizacyjnych, w sytuacji gdy następuje likwidacja jednego lub kilku spośród większej liczby jednakowych stanowisk i konieczne jest dokonanie wyboru pracowników do zwolnienia, aby nie naruszyć zasady równego traktowania w zatrudnieniu?

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 19 stycznia 2016 r. (I PK 72/15) wskazał, iż w orzecznictwie sądów ukształtowany jest pogląd, zgodnie z którym jeżeli pracodawca, przeprowadzając redukcję zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych, stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia, powinien nawiązać do tych kryteriów, wskazując przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony (art. 30 § 4 kodeksu pracy), dokonanego na podstawie art. 10 ust. 1 ustawy z 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. W sytuacji, gdy rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby osób zatrudnionych na takich samych lub podobnych stanowiskach pracy, przyczyną tego wypowiedzenia są bowiem nie tylko zmiany organizacyjne czy redukcja etatów, lecz także określona kryteriami doboru do zwolnienia sytuacja danego pracownika (tak też Sąd Najwyższy w wyroku z 11 marca 2015 r., III PK 115/14).

W wyroku z 4 marca 2015 r. (I PK 183/14) Sąd Najwyższy wskazał z kolei, iż likwidacja konkretnego (jednego danego rodzaju) stanowiska pracy, uzasadnia zwolnienie pracownika, który był zatrudniony na tym stanowisku pracy, bez potrzeby oceny przez pracodawcę kwalifikacji, stażu pracy, wydajności, umiejętności itp. zwalnianego pracownika i porównywania go z pracownikami zatrudnionymi na stanowiskach innego rodzaju. Potrzeba porównania z innymi pracownikami powstaje jednak wówczas, gdy następuje likwidacja jednego lub kilku spośród większej liczby jednakowych stanowisk i konieczne jest dokonanie wyboru pracowników, z którymi zostanie zakończony stosunek pracy. Relacja z dokonania tego rodzaju porównania oraz podanie kryteriów doboru do zwolnienia powinna się znaleźć w piśmie zawierającym oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu. W razie konieczności wyboru jednego pracownika spośród większej liczby pracowników zajmujących jednakowe stanowiska pracy jest oczywiste, że pracodawca, decydując się na wypowiedzenie umowy konkretnemu pracownikowi, ma na uwadze nie tylko likwidację stanowiska pracy, lecz także to, że dany pracownik jest ze znanych mu względów "gorszy" (mniej przydatny dla pracodawcy) od innych. Wobec tego należy uznać, że w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z powodu likwidacji jednego z analogicznych stanowisk pracy powinna być wskazana (na podstawie art. 30 § 4 kodeksu pracy) także przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryteria doboru), chyba że jest ona oczywista lub znana pracownikowi. W judykaturze Sądu Najwyższego dominuje stanowisko, że w razie wypowiedzenia umowy o pracę i konieczności doboru pracownika do zwolnienia z pracy w związku z obiektywną potrzebą racjonalizacji lub ograniczenia zatrudnienia pracownik, który traci pracę, powinien znać zarówno przyczyny wypowiedzenia, jak i zastosowane, sprawdzalne i poddające się weryfikacji sądowej kryteria obiektywnego i sprawiedliwego doboru do zwolnienia z pracy.

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 19 stycznia 2016 r. (I PK 72/15) wskazał także, iż co prawda kryteria doboru pracowników do zwolnienia nie są wprawdzie skatalogowane w żadnym powszechnie

obowiązującym przepisie prawa pracy, a sąd rozpoznający odwołanie pracownika od wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego w ramach redukcji etatów nie może krępować pracodawcy w prowadzeniu polityki kadrowej i narzucać mu własnego zestawu owych kryteriów, jednakże typowanie osób, z którymi ma nastąpić rozwiązanie stosunku pracy w ramach indywidualnych lub grupowych zwolnień z pracy, nie może mieć arbitralnego i dowolnego charakteru. Pewne ramy prawne dla decyzji pracodawcy zakreślają przepisy art. 94 pkt 9 oraz art. 11(3) i art. 18(3a) kodeksu pracy, nakazujące pracodawcy stosowanie obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników i wyników ich pracy również przy doborze osób zakwalifikowanych do zwolnienia. Kryteria doboru pracowników do zwolnienia powinny być obiektywne i sprawiedliwe a pracodawca dokonujący wypowiedzenia z przyczyn go dotyczących powinien wykazać, że wziął pod uwagę wszystkich pracowników, których dotyczą przyczyny zmuszające go do rozwiązania stosunku pracy. Jeżeli ustalone zostały zasady postępowania, a zwłaszcza kryteria doboru pracowników do zwolnienia, powinny być one zastosowane jednakowo do wszystkich pracowników a odstępstwa od przyjętych zasad wymagają bardzo przekonującego uzasadnienia.

Dalej Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 19 stycznia 2016 r. (I PK 72/15) podkreślił, iż w sporze o roszczenia z tytułu niezgodnego z przepisami lub nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę, dokonanego w trybie ustawy o zwolnieniach grupowych, sąd nie może oceniać celowości działań organizacyjnych lub ekonomicznych podejmowanych przez pracodawcę i wskazanych przezeń jako przyczyna rozwiązania stosunku pracy. Bada natomiast czy tak sprecyzowana w pisemnym oświadczeniu woli przyczyna wypowiedzenia umowy jest prawdziwa oraz czy zastosowano obiektywne i sprawiedliwe kryteria doboru pracownika do zwolnienia. W okolicznościach sprawy rozpatrywanej przez Sąd Najwyższy oznaczało to, iż przyczyną rozwiązania z powódką umowy o pracę za wypowiedzeniem nie było osiągnięcie wieku emerytalnego, lecz zmniejszenie zatrudnienia w związku z ograniczeniem zadań w spółce w następstwie spadku zapotrzebowania na kolejowe przewozy towarowe w roku bieżącym z uwzględnieniem niekorzystnych prognoz rynkowych na lata następne, a nabycie uprawnień emerytalnych (do emerytury kolejowej) i pośrednio osiągnięcie wieku emerytalnego (ukończenie 55 lat) stanowiło jedynie przyjęte przez pracodawcę prawnie dozwolone i społecznie uzasadnione kryterium doboru do zwolnienia, a nie samą przyczynę zwolnienia. Nie doszło więc do dyskryminacji ze względu na wiek powódki.

Reasumując:

- w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z powodu likwidacji jednego z analogicznych stanowisk pracy powinna być wskazana (na podstawie art. 30 § 4 kodeksu pracy) także przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryteria doboru), chyba że jest ona oczywista lub znana pracownikowi,
- ramy prawne dla decyzji (kryteriów) pracodawcy zakreślają w szczególności przepisy art. 94 pkt 9 oraz art. 11(3) i art. 18(3a) kodeksu pracy nakazujące pracodawcy stosowanie obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników i wyników ich pracy również przy doborze osób zakwalifikowanych do zwolnienia,
- zmniejszenie zatrudnienia w związku z ograniczeniem zadań w spółce jako przyczyna zwolnienia oraz wskazanie osiągnięcia wieku emerytalnego jako kryterium doboru do zwolnienia jest co do zasady prawidłowe prawnie i nie stanowi dyskryminacji ze względu na wiek.

radca prawny Miłosz Hady