

Jak rozwiązać umowę z przyczyn niedotyczących pracownika?



Zmiana struktury firmy, oddanie części zadań na zewnątrz, spadek zamówień, zamknięcie jednej z placówek.... Wiele jest przyczyn organizacyjnych, które wymuszają np. likwidację stanowiska pracy. Pracodawca oczywiście ma prawo do zmian strukturalnych – i to nawet wtedy, gdy nie wiążą się one z koniecznością oszczędzania czy złą sytuacją finansową zakładu. Pytanie tylko, jak takie zmiany bezpiecznie przeprowadzić.

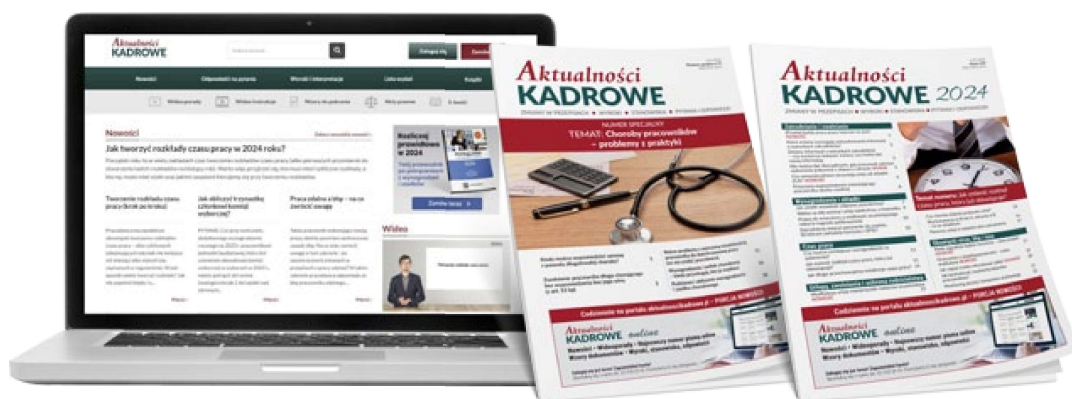
Jak prawidłowo zwolnić pracownika z przyczyn, które go nie dotyczą? Jak opisać taką przyczynę w piśmie wypowiedzającym, aby w razie czego obroniła się przed sądem? Jak dokonywać zwolnień indywidualnych w trybie ustawy z 13 marca 2003 r. (zwanej czasem ustawą o zwolnieniach grupowych)? Jak wygląda procedura zwolnień grupowych w trybie tej ustawy? Kiedy musimy wypłacać odprawę? I kto (oraz w jakim zakresie) jest chroniony przed rozwiązaniem umowy z przyczyn nie dotyczących pracownika? To najważniejsze z wątpliwości, które chcemy dokładnie rozstrzygnąć w tym ebooku. Pomogą tu niewątpliwie liczne cytaty z wyroków sądów (głównie Sądu Najwyższego), gdyż mamy bardzo bogate orzecznictwo w tej tematyce.

A zatem, zanim będziecie Państwo musieli wypowiedzieć pracownikowi umowę (czy zaproponować mu porozumienie rozwiązujące) z przyczyn, które go nie dotyczą – warto prześledzić ten ebook. Tak aby sprawdzić, czy wszystko robimy prawidłowo i czy o niczym istotnym nie zapomnieliśmy.



Szymon Sokolik
redaktor prowadzący

**Więcej na temat zmian w przepisach przeczytasz na portalu
<https://aktualnoscikadrowe.pl>
i w najnowszym numerze magazynu Aktualności Kadrowe**



Jak rozwiązać umowę z przyczyn niedotyczących pracownika?

Jeśli pracodawca wypowiada umowę zawartą na czas określony lub nieokreślony, musi podać przyczynę wypowiedzenia, która – w razie sporu z pracownikiem – może podlegać kontroli sądowej.

Z orzecznictwa wynika, że przyczyna ta powinna być prawdziwa i musi obiektywnie uzasadniać wypowiedzenie.

A nadto, musi ona zostać podana zwalnianemu w sposób konkretny i zrozumiały dla niego.

Wśród przyczyn wypowiedzenia można wyróżnić takie, które:

- dotyczą pracownika (zawinione lub niezawinione np. jego niezdolność do pracy stwierdzona orzeczeniem lekarskim),
- nie dotyczą pracownika (np. likwidacja stanowiska, zmiany organizacyjne w zakładzie, zmiana przepisów uniemożliwiająca dalsze zatrudnianie pracownika, likwidacja pracodawcy), a także
- częściowo dotyczą pracownika i częściowo go nie dotyczą.

W przypadku gdy przyczyną jest likwidacja stanowiska, trzeba dodatkowo podać tzw. kryteria doboru do zwolnienia (więcej na ten temat piszemy w rozdziale „Jak sformułować przyczynę wypowiedzenia niedotyczącą pracownika i kryteria doboru do zwolnień?”).

Poza tym pracodawca wypowiadający umowę zawartą na czas określony lub na czas nieokreślony musi dokonać tzw. konsultacji związkowej zamiaru wypowiedzenia umowy, jeśli pracownik jest członkiem związku zawodowego lub związek zgodził się go reprezentować.

PRZYZYNY NIEDOTYCZĄCE PRACOWNIKA – WIĘKSZY I MNIEJSZY PRACODAWCA

Zarówno pracodawca zatrudniający co najmniej 20 osób, jak i zatrudniający poniżej tej liczby może podjąć decyzję o zwolnieniu pracowników **z przyczyn ich niedotyczących** (np. z powodu likwidacji stanowiska). Natomiast w takiej sytuacji w przypadku pracodawców „20+” musimy dodatkowo stosować zasady wskazane w ustawie z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. z 2024 r. poz. 61).

Więcej na ten temat piszemy dalej, a zwłaszcza w rozdziale „Kiedy musimy stosować ustawę o zwalnianiu z przyczyn niedotyczących pracownika”.

Wypowiadając umowy o pracę, pracodawca musi również sprawdzić, czy pracownicy wytypowani do zwolnienia nie są czasowo chronieni przed wypowiedzeniem umowy o pracę (na ten temat szerzej piszemy w rozdziale „Pracownicy chronieni przed wypowiedzeniem”).

Bieżące nowości oraz filmy z zakresu prawa pracy znajdziesz na: www.aktualnoscikadrowe.pl

Zeskanuj kod QR i sprawdź nowe materiały na stronie



Kiedy musimy stosować ustawę o zwalnianiu z przyczyn niedotyczących pracownika?

Gdy pracodawca odnotowuje zmniejszenie zapotrzebowania na pracę, kryzysową sytuację, znaczny spadek obrotów itp. lub zmienia schemat organizacyjny firmy, to często likwiduje niektóre stanowiska pracy i zwalnia pracowników. Wówczas przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę **nie leży po stronie pracownika**. Z przyczyn niedotyczących pracownika zwalniać może każdy pracodawca. Jednak – jak zostało wspomniane – nie wszyscy pracodawcy mogą robić to na podstawie tych samych przepisów. Wszystko zależy od tego, czy pracodawca zatrudnia:

- poniżej 20 pracowników, czy
- co najmniej 20 pracowników (jak to obliczać – o tym w dalszej części).

Pracodawcy **zatrudniający co najmniej 20 pracowników** przy wypowiedzaniu umów o pracę (lub rozwiązywaniu ich za porozumieniem stron) z przyczyn niedotyczących pracowników muszą stosować ustawę z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w ebooku zwaną „**ustawą z 13 marca 2003 r.**”. Ustawa ta bywa nazywana także „ustawą o zwalnieniach grupowych”, co jest nazwą potoczną, nie do końca precyzyjną, gdyż ustawa **dotyczy też zwolnień indywidualnych** – jeśli przyczyna rozwiązania umowy nie leży po stronie pracownika, a zakład zatrudnia co najmniej 20 osób.

Wspomniana ustawa daje pracodawcom „20+” szczególne uprawnienia (zmniejsza ochronę pracowników przed wypowiedzeniem), ale i dodatkowe obowiązki (konieczność wypłaty

odprawy, a niekiedy także obowiązek stosowania specjalnej procedury zwalniania oraz stworzenie gwarancji ewentualnego zatrudnienia w przyszłości).

W związku z tym większość wskazówek zawartych w niniejszym ebooku dotyczy pracodawców zatrudniających co najmniej 20 osób.

Jeżeli zaś zwolnień z przyczyn niedotyczących pracowników dokonuje pracodawca zatrudniający **mniej niż 20 pracowników** – obowiązują go wyłącznie przepisy Kodeksu pracy. Wiąza się z tym 2 zasady:

- 1) pracownicy są lepiej chronieni przed zwolnieniem,
- 2) pracodawca nie ma obowiązku wypłacania odpraw pieniężnych zwalnianym pracownikom (mimo że zwalnia ich z przyczyn niedotyczących pracowników).

Czy ustawa dotyczy też wypowiedzenia warunków umowy?

Jak wskazuje art. 1 ustawy z 13 marca 2003 r., jest ona stosowana **w razie konieczności rozwiązania stosunków pracy**, czyli przewidziane w niej szczególne rozwiązania prawne dotyczą tylko przypadków rozwiązania umowy o pracę w drodze wypowiedzenia przez pracodawcę lub porozumienia stron. Ustawa z 13 marca 2003 r. wskazuje przypadki pracowników **chronionych**, którym nie pozwala wypowiedzieć definitywnie umowy, ale pozwala pod pewnymi warunkami wręczyć wypowiedzenie zmieniające (zob. tabela z pracownikami chronionymi pod koniec ebooka).

Wspomniana ustawa nie zawiera natomiast przepisów, co robić, jeżeli pracownik **nie przyj-**