

październik 2023 r.

GWW



Newsletter GWW

PRAKTYKA PRAWA PRACY

10/2023

O TYM WARTO WIEDZIEĆ

1. Dokumentacja pracownicza po likwidacji lub upadłości pracodawcy

Pracodawcy są zobowiązani prowadzić i przechowywać dokumentację pracowniczą, czyli akta osobowe pracowników i dokumentację w sprawach związanych ze stosunkiem pracy, przez okres zatrudnienia, jak również przez określony czas po jego ustaniu. Zdarza się jednak, że pracodawca ulega likwidacji lub jest ogłaszana jego upadłość. Co w takim przypadku dzieje się z dokumentacją pracowniczą jego aktualnych i byłych pracowników?

Ogłoszenie upadłości pracodawcy lub postawienie go w stan likwidacji nie ma wpływu na ciągłość obowiązku przechowywania dokumentacji pracowniczej obecnych oraz byłych pracowników pracodawcy. Odpowiednie podmioty mają bowiem obowiązek zabezpieczyć wykonanie tego obowiązku, co wynika z ustawy z 14 lipca 1983 r. o narodowym zasobie archiwalnym i archiwach (Dz.U. z 2020 r., poz. 164). Zabezpieczenie to polega na:

- **wskazaniu podmiotu prowadzącego działalność w dziedzinie przechowywania dokumentacji, któremu zostanie ona przekazana do dalszego przechowywania,**
- **zapewnieniu na ten cel środków finansowych na czas, jaki pozostał do końca okresu przechowywania dokumentacji ustalonego na podstawie odrębnych przepisów.**

Podmiotami zobowiązanymi do wykonania powyższych działań są zaś odpowiednio: likwidator (w przypadku postawienia pracodawcy w stan likwidacji) albo syndyk

(w przypadku ogłoszenia upadłości pracodawcy).

Warto jednak zaznaczyć, że obowiązek przekazania dokumentacji pracowniczej do dalszego przechowywania przechowawcy nie zaistnieje w przypadku, gdy:

- doszło do przejścia zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę w trybie art. 23¹ Kodeksu pracy albo
- na podstawie odrębnych przepisów doszło do następstwa prawnego nowego pracodawcy w stosunkach pracy nawiązanych przez dotychczasowego pracodawcę.

W powyższych przypadkach, zgodnie z § 7 rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 10 grudnia 2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej, dotychczasowy pracodawca ma obowiązek przekazać dokumentację pracowniczą nowemu pracodawcy.

Podmioty uprawnione do przechowywania dokumentacji

Dokumentacja pracownicza może zostać przekazana przez likwidatora lub syndyka do dalszego przechowywania wyłącznie przedsiębiorcy, który jest osobą prawną lub jednostką organizacyjną nieposiadającą osobowości prawnej, wpisaną do rejestru przechowawców akt osobowych i płacowych prowadzonego przez marszałka województwa właściwego ze względu na miejsce wykonywania działalności objętej wpisem. Działalność gospodarcza w zakresie przechowywania dokumentacji osobowej i płacowej pracodawców o czasowym okresie przechowywania może być również wykonywana przez archiwa państwowe oraz Stowarzyszenie Archiwistów Polskich.

Co ważne, **likwidator lub syndyk mają obowiązek przekazać dokumentację do dalszego przechowywania przed wykreśleniem**

pracodawcy z Krajowego Rejestru Sądowego lub Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej.



Co jeśli likwidowany lub upadły pracodawca nie ma środków na pokrycie kosztów przechowywania dokumentacji pracowniczej?

Wówczas, na wniosek pracodawcy lub syndyka masy upadłości podlegającego wpisowi do Krajowego Rejestru Sądowego lub do Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej, sąd rejestrowy może stwierdzić niemożność zapewnienia środków na koszty dalszego przechowywania tej dokumentacji. Przed wydaniem postanowienia w sprawie tego wniosku sąd zasięga opinii naczelnika urzędu skarbowego właściwego miejscowo dla siedziby pracodawcy o jego stanie majątkowym. Jeżeli sąd rejestrowy stwierdzi, że podmiot nie może zapewnić środków na koszty dalszego przechowywania dokumentacji pracowniczej, dokumentację tę przejmuje archiwum państwowe,

utworzone w tym celu przez ministra właściwego do spraw kultury i ochrony dziedzictwa narodowego.

Jak uzyskać kopię dokumentacji pracowniczej?

Na żądanie osoby, której dokumentacja dotyczy, podmiot przechowujący dokumentację ma obowiązek:

- 1) przekazać kopie lub odpisy tej dokumentacji drogą pocztową lub w inny wskazany przez żądającego sposób, pod wskazany przez niego adres, powiększając kwotę należności za usługę o poniesione koszty tego przekazania, albo
- 2) zapewnić żądającemu wgląd w dotyczącą go dokumentację w miejscu znajdującym się na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.

W ten sposób zabezpieczono interes byłych pracowników, którzy nawet po upływie wielu lat od ustania zatrudnienia u pracodawcy mogą posiadać interes w uzyskaniu kopii z dokumentacji pracowniczej (np. świadectwa pracy czy umowy o pracę) ze zlikwidowanych lub upadłych zakładów pracy w celu m.in. ustalenia prawa do emerytury.

AUTOR: *Joanna Łukaszczyk, radca prawny, doktor nauk prawnych*

Kontakt: Joanna.Lukaszczyk@gww.pl

2. Limity umów o pracę na czas określony

Kilka lat temu do Kodeksu pracy wprowadzono ograniczenia co do liczby i czasu trwania zatrudnienia pracownika na podstawie umowy o pracę na czas określony. Z pozoru jasna regulacja nierzadko napotyka jednak pewne pro-

blemy praktyczne. W szczególności ma to miejsce wtedy, kiedy pracodawca ponownie chce zatrudnić pracownika, z którym wcześniej łączył go stosunek pracy.

Które umowy o pracę uwzględnia się przy ustalaniu, czy można zawrzeć kolejną umowę terminową? A których umów nie bierze się pod uwagę?

Ogólne zasady limitowania umów o pracę na czas określony

Jak wynika z art. 25¹ § 1 Kodeksu pracy, **okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony, a także łączny okres zatrudnienia na podstawie kolejnych umów o pracę na czas określony, zawieranych między tymi samymi stronami stosunku pracy, nie może przekraczać 33 miesięcy. Jednocześnie łączna liczba tych umów na czas określony nie może przekraczać 3.** Co istotne, także przedłużenie umowy na czas określony aneksem w trakcie jej trwania uważa się za zawarcie, od dnia następującego po dniu, w którym miało nastąpić jej rozwiązanie, nowej umowy o pracę na czas określony.

Powyższych zasad nie stosuje się wyłącznie do umów zawartych na czas określony:

- w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy,
 - w celu wykonywania pracy o charakterze dorywczym lub sezonowym,
 - w celu wykonywania pracy przez okres kadencji,
 - w przypadku gdy pracodawca wskaże obiektywne przyczyny leżące po jego stronie, które uzasadniają zawarcie umowy terminowej,
- jeżeli ich zawarcie w danym przypadku służy zaspokojeniu rzeczywistego okresowego zapotrzebowania i jest niezbędne w tym zakresie w świetle wszystkich okoliczności zawarcia

umowy. Dodatkowo, przepisy dotyczące limitów umów na czas określony nie mają zastosowania w przypadku przedłużenia umowy do dnia porodu na podstawie art. 177 § 3 Kodeksu pracy.

W innych przypadkach niż wyżej wymienione w sytuacji przekroczenia limitów uważa się, że pracownik, odpowiednio od dnia następującego po upływie 33 miesięcy lub od dnia zawarcia 4 umowy o pracę na czas określony, jest zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony (art. 25¹ § 3 Kodeksu pracy).

Podkreślić należy, że przesłanki ograniczające swobodę woli stron co do zawierania umów na czas określony mają charakter rozłączny, co w praktyce oznacza, że wystarczy spełnienie choćby jednego warunku – a więc albo warunku 33 miesięcy jako maksymalnego okresu, na jaki może być zawarta umowy na czas określony, albo zawarcia trzech z kolei umów terminowych – do wywołania skutku automatycznego przekształcenia umowy na czas określony w umowę o pracę na czas nieokreślony.

Dawne umowy terminowe a aktualne limity umowy o pracę na czas określony

Regulacje Kodeksu pracy nie przewidują przerwy w zatrudnieniu, której upływ skutkowałby „zresetowaniem” ograniczeń co do zawarcia umowy o pracę na czas określony z danym pracownikiem. Co do zasady, aktualnie brane są pod uwagę wszystkie umowy na czas określony, którymi były związane wcześniej strony danego stosunku pracy. Przy stosowaniu art. 25¹ § 1 Kodeksu pracy nie ma znaczenia to, czy poszczególne umowy o pracę na czas określony następują po sobie bezpośrednio, czy też między nimi mają miejsce jakieś przerwy.

Obecnie przepisy nie ustanawiają też wyjątków w tym zakresie dla sytuacji, w których pracodawca po wyczerpaniu limitów chciałby zatrudnić kolejny raz pracownika na czas określony, jednak pracownik miałby zostać zatrudniony do

wykonywania pracy innego rodzaju lub na innym stanowisku. Również w takim przypadku kolejna zawarta na czas określony umowa o pracę będzie z mocy prawa przekształcała się w bezterminowy stosunek pracy.

Powyższa zasada doznaje jednak pewnych ograniczeń, bowiem nie ma ona zastosowania do umów o pracę na czas określony, które zakończyły się przed 22 lutego 2016 r., tj. przed wejściem w życie ustawy z dnia 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. poz. 1220), na mocy której art. 25¹ § 1 i 3 Kodeksu pracy zyskał swoje aktualne brzmienie. Takie umowy nie są brane pod uwagę dla ograniczenia 3 umowami na czas określony lub łącznego maksymalnego okresu zatrudnienia na poziomie 33 miesięcy.



Inaczej jest w stosunku do umów o pracę na czas określony zawartych przed 22 lutego 2016 r. i obowiązujących w tym dniu. Do tych umów stosuje się wprowadzone na podstawie aktualnego brzmienia art. 25¹ § 1 limity, jednakże do maksymalnego czasu zatrudnienia 33 miesięcy wlicza się jedynie okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony przypadający od 22 lutego 2016 r. Trwająca natomiast w tym dniu umowa o pracę na czas określony jest uważana za odpowiednio pierwszą umowę z limitu 3 umów albo drugą umowę, jeżeli została zawarta po przerwie nieprzekraczającej miesiąca od zakończenia poprzedniej umowy na czas określony.

Umowa o pracę na czas określony po umowie na czas nieokreślony

Ograniczenia co do czasu trwania i liczby umów o pracę na czas określony, wynikające z art. 25¹ § 1 Kodeksu pracy, nie doznają uszczuplenia w sytuacji, kiedy strony, które jeszcze nie wykorzystywały tych limitów, związałyby się umową na czas nieokreślony. Zatrudnienie na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony nie wyłącza bowiem następczej możliwości zawarcia umowy na czas określony i wykorzystania maksymalnych pułapów co do tego rodzaju umowy o pracę. Co do zasady przy stosowaniu ograniczeń co do liczby i czasu trwania umów o pracę na czas określony nie bierze się pod uwagę umów na czas nieokreślony (nie tylko zawartych przed pierwszą umową na czas określony, ale i takich, które występują pomiędzy dwiema umowami na czas określony).

AUTOR: *Marta Wegner-Sarzyńska, radca prawny*

Kontakt: Marta.Wegner@gww.pl

OKIEM PRAKTYKA

Zastrzeżenie kary umownej w czasie trwania stosunku pracy

Kara umowna jest terminem bezpośrednio powiązany z Kodeksem cywilnym. Art. 483 § 1 Kodeksu cywilnego wprost wskazuje, co należy rozumieć przez termin kara umowna. Pojawia się jednakże pytanie: czy możliwe jest zastosowanie kar umownych opisanych w Kodeksie cywilnym w odniesieniu do stosunku pracy, w szczególności umowy o pracę, umowy o pracę na czas określony, umowy o pracę na czas nieokreślony, umowy o pracę o charakterze tymczasowym oraz umowy o zakazie konkurencji przed ustaniem stosunku pracy i po nim? Czy kary umowne w prawie pracy są dopuszczalne?

Kara umowna – istota

Kara umowna zgodnie z uregulowaniem kodeksowym jest zastrzeżeniem zapisanym w umowie, zgodnie z którym odszkodowanie „w razie niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania niepieniężnego nastąpi przez zapłatę określonej sumy”. Przepisy te dotyczą również niewykonania zobowiązania. Termin „zobowiązanie niepieniężne” zgodnie ze stanowiskiem judykatury oraz doktryny obejmuje majątkowe oraz niemajątkowe świadczenia, co oznacza, że chodzi o zarówno wykonywanie usług (jak w przypadku umowy o pracę), jak też powstrzymanie się od określonej działalności (jak w przypadku umowy o zakazie konkurencji). Co ważne, istotną cechą kary umownej jest jej obiektywność, gdyż dłużnik jest zobowiązany do zapłaty kary umownej, nawet jeżeli wykazał, że wierzyciel nie poniósł szkody.

Kara umowna w trakcie trwania stosunku pracy

Bez wątpienia mechanizm kary umownej można zastosować do większości (niepieniężnych) zobowiązań cywilnoprawnych, rządzonych zasadą równorzędności stron stosunku prawnego. Jednakże pojawiają się wątpliwości, czy możliwe pozostaje zastosowanie kary umownej np. przy umowie o pracę, która jest uregulowana w Kodeksie pracy. Zgodnie z obowiązującymi przepisami do kwestii nieuregulowanych w Kodeksie pracy do stosunku pracy stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu cywilnego, z racji odesłania z art. 300 Kodeksu pracy. A co za tym idzie – pojawia się kolejne uzasadnione pytanie, czy prawnie dopuszczalnym jest zamieszczenie w umowie o pracę kary umownej, będącej (także) mechanizmem represyjnym.



Przepisy Kodeksu pracy dopuszczają nałożenie na pracownika kary pieniężnej tylko w wyjątkowych sytuacjach. Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego zasady odpowiedzialności pracowników wedle przepisów Kodeksu pracy mają charakter wyczerpujący w zakresie, który dotyczy zasad naprawienia szkody wyrządzonej pracodawcy. **Zastrzeżenie w umowie o pracę kar umownych może być uznane za sprzeczne z zasadami prawa pracy.** Zgodnie bowiem z przepisami Kodeksu pracy pra-

ownik ponosi odpowiedzialność za rzeczywiste straty poniesione przez pracodawcę. Inaczej jednakże jest z karą umowną. Kara umowna należy się w ustalonej wysokości bez względu na to, jak wysoka jest szkoda. **W przypadku pracownika ponosi on odpowiedzialność za następstwa działania bądź zaniechania.** Dodatkowo to pracodawca musi wykazać, że pracownik ponosi odpowiedzialność za szkodę, a także wskazać wysokość tej szkody. Uwzględniając powyższe, **nie dopuszcza się wprowadzenia kar umownych, które działają na szkodę pracownika.** Wprowadzenie kar umownych do umów o pracę pozostaje sprzeczne z przepisami oraz nie jest wiążące. Sąd Najwyższy w wyroku z 8 stycznia 2008 r. (sygn. akt II PK 120/07) wskazał: „**kara umowna nie może być zastrzeżona na wypadek wyrządzenia pracodawcy przez pracownika szkody wskutek niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych**”. Sąd Najwyższy w wyżej opisanym wyroku nadto stwierdził: „kodeksowe zasady odpowiedzialności pracowników za szkodę wyrządzoną pracodawcy wskutek niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych są odrębne od cywilistycznej regulacji skutków niewykonania tego rodzaju zobowiązania i mają charakter wyczerpujący. To czyni niedopuszczalnym stosowanie w tym przedmiocie przepisów Kodeksu cywilnego, w tym art. 483 KC przewidującego możliwość zastrzeżenia kary umownej”.

Dopuszczalność stosowania kar umownych

Podkreślić należy, że orzecznictwo **wyklucza możliwość zastrzeżenia kary umownej na wypadek wyrządzenia pracodawcy szkody w trakcie trwania stosunku pracy.** Jednakże pojawia się pytanie, kiedy wobec powyższego możliwie jest zastosowanie kary umownej. Odpowiadając na pytanie, należy wskazać, że stosowanie kar umownych jest dopuszczalne w trzech przypadkach: po pierwsze, (1) gdy kara

umowna jest na rzecz pracownika od pracodawcy – jako rozwiązanie korzystne dla pracownika (w jego interesie), po drugie, (2) w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy oraz po trzecie, (3) w razie niezawarcia przyrzeczonej umowy o pracę. Oba przypadki (2 i 3) mają zastosowanie w czasie, gdy podmiot nie jest pracownikiem (już lub jeszcze) oraz mają swoje źródło w przepisach prawa pracy. Zaznaczenia wymaga, że choć w regulacji zakazu konkurencji w trakcie stosunku pracy **ustawodawca wprost odniósł się do przepisów o odpowiedzialności materialnej pracownika w razie naruszenia tego zakazu,** to jednocześnie nie zastosował tego w odniesieniu do zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Rozumując *a contrario*, „w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy (art. 101² k.p.) dopuszczalne jest zastrzeżenie kary umownej (art. 483 k.c.) na wypadek naruszenia przez byłego pracownika zakazu konkurencji”, jak wynika z wyroku Sądu Najwyższego z 5 kwietnia 2005 roku, sygn. akt I PK 196/04. Niewątpliwie również w przedwstępnej umowie o pracę dopuszcza się zastrzeżenie przez strony kar umownych na wypadek uchylania się przez którąkolwiek ze stron od jej zawarcia. Należy zwrócić uwagę, że przyszły pracodawca nie może domagać się zawarcia umowy przyrzeczonej, gdyż nie może niejako „zmusić” drugiej strony do zawarcia z nim umowy o pracę, ponieważ stałoby to w sprzeczności z zasadą wolności pracy. Dlatego też przyszły pracodawca może skorzystać z instytucji kar umownych, gdyż jego pozycja byłaby znacznie słabsza, gdyby nie mógł skorzystać z ww. możliwości.

AUTOR: *Justyna Gunia, radca prawny*

Kontakt: Justyna.Gunia@gww.pl

ZDANIEM SĄDU

Likwidacja stanowiska pracy a kryterium doboru pracownika do zwolnienia

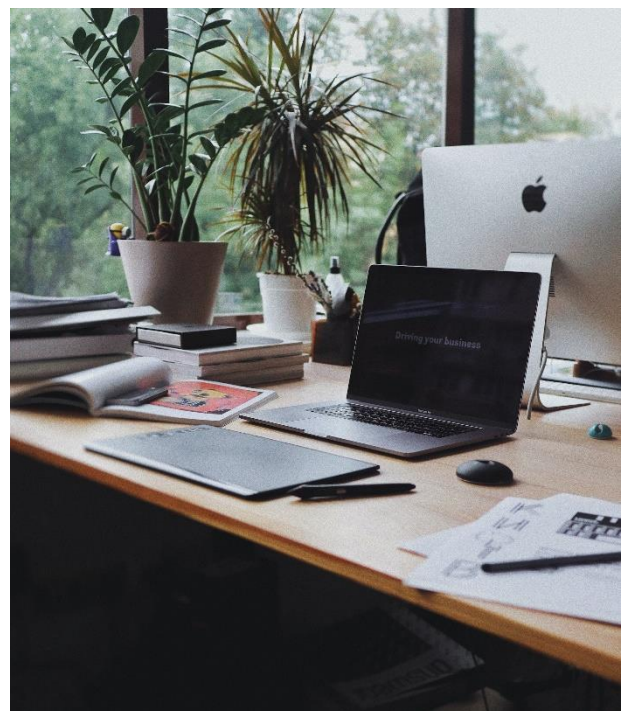
W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z powodu likwidacji jednego z analogicznych stanowisk pracy należy wskazać kryterium doboru pracownika do zwolnienia z pracy. Wyjątek stanowi sytuacja, w której przyczyna zwolnienia jest oczywista lub znana pracownikowi z innych względów. Przyczyna wypowiedzenia powinna być tak sformułowana, by pracownik wiedział i rozumiał, z jakiego powodu dokonano wypowiedzenia oraz wybrano właśnie jego do zwolnienia. Dzięki temu będzie mógł on podjąć decyzję o ewentualnym wniesieniu odwołania od oświadczenia o wypowiedzeniu do sądu.

(wyrok Sądu Najwyższego z 20 stycznia 2015 r., I PK 140/14)

W okolicznościach faktycznych sprawy pracownik zatrudniony był jako specjalista w wydziale banku. Pracodawca zdecydował się na redukcję zatrudnienia przez zmniejszenie liczby stanowisk tej grupy zatrudnionych z 4 do 3. Pracodawca wypowiedział umowę o pracę na czas nieokreślony z przyczyn organizacyjnych (nie dotyczących pracownika) jednemu z pracowników zatrudnionych na równorzędnych stanowiskach. Pracownik nie zgodził się z tą decyzją i wniósł pozew o zapłatę odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy. Pracownik podkreślił, że pracodawca w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę nie wskazał, jakimi kryteriami kierował się, typując go do zwolnienia, poprzestając na lakonicznym wskazaniu, iż przyczyną wypowiedzenia jest „zmniejszenie poziomu zatrudnienia – ilości

etatów w wydziale”. Kryteria wyboru konkretnego pracownika do zwolnienia nie zostały pracownikowi podane również ustnie. Sąd rejonowy orzekł, że wybór powoda do zwolnienia był prawidłowy, natomiast samo oświadczenie o wypowiedzeniu naruszało formalny obowiązek pracodawcy podania pracownikowi informacji o doborze do zwolnienia. W konsekwencji sąd pierwszej instancji zasądził na rzecz powoda odszkodowanie.

Apelację od powyższego wyroku złożył pracodawca. Sąd Okręgowy oddalił apelację, podzielił ustalenia faktyczne i oceny prawne dokonane przez sąd pierwszej instancji. Sąd orzekł, że pracodawca, który przy dokonywaniu redukcji zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych stosuje określone kryteria doboru pracowników do zwolnienia, powinien, wskazując przyczynę wypowiedzenia, nawiązać do zastosowanego kryterium doboru pracownika do zwolnienia. Brak tych kryteriów przemawia za uznaniem wadliwości wypowiedzenia. Wyrok sądu drugiej instancji nie zakończył sporu, ponieważ pracodawca złożył skargę kasacyjną do Sądu Najwyższego.



Na kanwie powyższych okoliczności Sąd Najwyższy uznał za prawidłowe stanowisko sądów obu instancji. Orzekł on, że pracownikowi przysługiwało odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę, tj. niezgodne z art. 30 § 4 k.p. Zasadniczy problem prawny sprowadzał się do tego, czy wynikające z art. 30 § 4 k.p. wymaganie wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony obejmuje konieczność podania przez pracodawcę również kryteriów wyboru pracownika do zwolnienia, gdy pracodawca wypowiada umowę o pracę z powodu likwidacji jednego z większej liczby takich samych stanowisk pracy z przyczyn organizacyjnych (niedotyczących pracownika). Sąd Najwyższy wskazał, że w orzecznictwie występuje jednolita linia orzecznicza, zgodnie z którą przyczyna wypowiedzenia powinna być jasna, zrozumiała i dostatecznie konkretna. Konkretność przyczyny wypowiedzenia polega na precyzyjnym wskazaniu tych okoliczności. Pracownik powinien wiedzieć, z jakiego powodu pracodawca decyduje się na jego zwolnienie, i powinien móc zdecydować o ewentualnym wniesieniu lub zaniechaniu wniesienia odwołania do sądu. Pracownik, który nie jest świadomy, jakimi kryteriami kierował się pracodawca przy doborze pracowników do zwolnienia, pozbawiony jest możliwości oceny zasadności dokonanego wyboru, co wymusza wszczęcia z inicjatywy pracownika postępowania sądowego dla poznania konkretnej przyczyny zwolnienia.

Podsumowując, podczas zwolnień z przyczyn organizacyjnych, takich jak redukcja etatów, w oświadczeniu o wypowiedzeniu składanym przez pracodawcę należy tak sformułować

przyczynę wypowiedzenia, żeby była jasna, zrozumiała i dostatecznie konkretna. Dla pełnej realizacji konkretności wymagane jest nawiązanie do kryteriów zastosowanych przy wyborze zwalnianego pracownika.

Podobne stanowisko zostało wyrażone w innych wyrokach Sądu Najwyższego:

- wyrok z 10 września 2013 r., I PK 61/13: „w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z powodu likwidacji jednego z analogicznych stanowisk pracy powinna być wskazana także przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryteria doboru) chyba, że jest oczywista lub znana pracownikowi (art. 30 § 4 k.p.)”.
- wyrok z 30 września 2014 r., I PK 33/14: „W rozpoznawanej sprawie pozwany nie wskazał kryteriów doboru pracowników do zwolnienia w pisemnym oświadczeniu woli o wypowiedzeniu powodce umowy o pracę, czym naruszył przepis (art. 30 § 4 k.p.), uniemożliwiając Sądowi orzekającym prawidłową ocenę zasadności decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy w tym trybie”.

AUTOR: *Adrianna Bobkiewicz, aplikantka radcowska*

Kontakt: Adrianna.Bobkiewicz@gww.pl

zespół redakcyjny:

- [Joanna Łukaszczyk, radca prawny,
doktor nauk prawnych](#)
- [Marta Wegner-Sarzyńska, radca prawny](#)
- [Justyna Gunia, radca prawny](#)
- [Adrianna Bobkiewicz, aplikantka radcowska](#)
- [Krzysztof Wysocki, radca prawny, partner](#)

**GWW Grynhoff i Partnerzy
Radcowie Prawni i Doradcy
Podatkowi sp. p.**

ul. Dobra 40,
00-344 Warszawa
tel. +22 212 00 00
warszawa@gww.pl
www.gww.pl

Zastrzeżenie:

Newsletter Prawa Pracy GWW i zawarte w nim publikacje nie stanowią doradztwa prawnego ani nie są narzędziem służącym do oceny i rozstrzygnięcia pod względem prawnym konkretnych przypadków. Każdy przypadek wymaga przeprowadzenia indywidualnej analizy stanu faktycznego oraz indywidualnej oceny stanu prawnego.