

# Wypowiedzenia zmieniające bez procedury zwolnień grupowych są na razie ryzykowne

## PROBLEM

W doktrynie i orzecznictwie nierozstrzygnięty pozostaje problem, czy przepisy ustawy o zwolnieniach grupowych stosuje się także wtedy, gdy pracodawca nie dokonał co prawda zwolnienia grupowego, ale dokonał wypowiedzeń zmieniających warunki zatrudnienia pracownikom w liczbie przekraczającej progi określone w ustawie. Jednoznaczna odpowiedź na tak postawione pytanie przysparza trudności nie tylko sądom powszechnym, praktykom i przedstawicielom doktryny, ale również Sądowi Najwyższemu, który w ostatnich kilku latach wydał dwa nie do końca spójne orzeczenia w tej sprawie. Czy można więc wskazać jedno bezpieczne dla pracodawców rozwiązanie? Wydaje się, że na razie nie.

Ustawa z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (t.j. Dz.U. z 2015 r. poz. 192; dalej: ustawa o zwolnieniach grupowych) Art. 1 ust. 1

„Przepisy ustawy stosuje się w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę, a także na mocy porozumienia stron (...)”

Ustawa z 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2014 r. poz. 1502 ze zm.; dalej: k.p.) Art. 42 par. 1

„Przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy.”

## Co wynika z praktyki

### 1 Najpierw SN był rygorystyczny

Początkowo stanowisko SN było surowe dla pracodawców. Przekonał się o tym jeden z nich, gdy jego pracownik domagał się przywrócenia poprzednich warunków pracy i płacy z powodu pominięcia przy ich zmianie procedury z ustawy o zwolnieniach grupowych. Sprawa trafiła do SN, który w wyroku z 17 maja 2007 r. (sygn. akt III BP 5/07, OSNP 2008/13-14/188) zajął stanowisko, że przepisy ustawy o zwolnieniach grupowych należy stosować także w przypadku wypowiedzeń zmieniających. SN powołał się przy tym na zacytowany powyżej art. 42 par. 1 k.p.

### 2 Zdania za i przeciw

Wydane orzeczenie SN przyczyniło się do dyskusji w doktrynie. Pojawiły się zarówno poglądy aprobujące (np. K. Jaśkowski, E. Maniewska, J. Stelina, „Ustawa o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników”, Oficyna 2007), jak i krytyczne (np. W. Cajselski, Glosa do wyroku SN z 17 maja 2007 r., sygn. akt III BP 5/07, Monitor Prawniczy z 2009 r., nr 17, s. 961-968; A. Patulski, „Wypowiedzenie zmieniające - alternatywą dla zwolnień”, Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej z 2009 r., nr 1, s. 417; K. Baran, „Zbiorowe prawo pracy. Komentarz”, Oficyna 2010, s. 495). Stanowisku prezentowanemu przez SN zarzucano przede wszystkim różne cele wypowiedzeń zmieniających i ustawy o zwolnieniach grupowych, a w szczególności brak konieczności rozwiązania stosunków pracy w przypadku dokonywania wypowiedzeń zmieniających.

### 3 Później stanowisko złagodzone

Jednak problem powracał i ponownie w 2011 r. trafił do SN (wyrok z 30 września 2011 r., sygn. akt III PK 14/11, OSNP 2012/21-22/256). Chodziło o pracodawcę, który po upływie roku od przejścia pracowników wręczył im wypowiedzenia zmieniające bez zachowania procedury z ustawy o zwolnieniach grupowych. Tym razem jednak SN zmodyfikował do pewnego stopnia swoje stanowisko, uznając, że konieczność przeprowadzenia takiej procedury wystąpi jedynie wtedy, gdy celem pracodawcy będzie zwolnienie pracownika (tj. gdy treść oraz okoliczności, w jakich zostały przedstawione nowe warunki zatrudnienia, wskazują, że rzeczywistym zamiarem pracodawcy jest rozwiązanie z pracownikiem stosunku pracy). Procedura byłaby natomiast wyłączona wówczas, gdy pracodawca chce jedynie dostosować warunki zatrudnienia pracowników do nowych regulacji wewnętrznych.

### 4 Pozostaje cierpliwie czekać

Jak zatem widać, w obrocie prawnym funkcjonują dwa odmienne stanowiska SN. Pracodawcy nie do końca wiedzą, jak prawidłowo postępować. O wadze problemu świadczy w szczególności to, że problem ponownie trafił do SN - w ciągu najbliższych miesięcy zostanie wydana w tej sprawie uchwała siedmiu sędziów SN. Pozostaje cierpliwie czekać na rozstrzygnięcie.

## Co mówią przepisy

### 1 Wnioski z dyrektywy...

Zgodnie z art. 1 ust. 1 dyrektywy Rady nr 98/59/WE z 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżenia ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych (Dz.Urz. UE z 1998 r. L 225, s. 16; dalej: dyrektywa) zwolnienia grupowe oznaczają zwolnienia dokonywane przez pracodawcę, z jednego lub więcej powodów niezwiązanych z poszczególnym pracownikiem. Ponadto jako zwolnienia traktuje się inne formy wygaśnięcia umowy o pracę, które następują z inicjatywy pracodawcy, z jednego lub więcej powodów niezwiązanych z poszczególnym pracownikiem. Zatem przepisy dyrektywy znajdują zastosowanie, gdy łącznie są spełnione następujące warunki:

- dojdzie do rozwiązania stosunku pracy,
- inicjatorem był pracodawca,
- doszło do tego z przyczyn niedotyczących pracownika.

### 2 ...ustawy o zwolnieniach grupowych...

Zgodnie z art. 1 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych jej przepisy stosuje się w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę, a także na mocy porozumienia stron. Ustawa zatem bardzo podobnie do dyrektywy określa warunki stosowania procedury zwolnień grupowych, z tym jednak zastrzeżeniem, że wskazuje nie tylko na zamiar, ale również na konieczność rozwiązania stosunków pracy.

### 3 ...i kodeksu pracy

Wypowiedzenie zmieniające jest na gruncie art. 42 k.p. czynnością prawną, która zmierza do zmiany treści stosunku pracy, przy jednoczesnym jego zachowaniu. Jego celem jest zatem kontynuacja stosunku pracy. Pracownik ma prawo odmówić przyjęcia nowych warunków zatrudnienia. Wówczas (po upływie okresu wypowiedzenia) stosunek pracy ulega rozwiązaniu. Takie rozwiązanie stosunku pracy należy jednak traktować jako skutek uboczny, nieobjęty bezpośrednim zamiarem pracodawcy. W przypadku wypowiedzenia zmieniającego nie można mówić o zamiarze rozwiązania stosunku pracy, a tym bardziej o takiej konieczności.

### 4 Ważny jest skutek

Kolejną przesłanką zastosowania przepisów ustawy i dyrektywy jest to, by wystąpił skutek w postaci rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy. Wypowiedzenie zmieniające może wprawdzie prowadzić do ustania zatrudnienia, jeżeli pracownik nie przyjmie zaproponowanych mu warunków pracy. Niemniej scenariusz taki należy traktować jako szczególny i - jak wskazano powyżej - nieobjęty bezpośrednim zamiarem pracodawcy. Co do zasady skutkiem wypowiedzenia zmieniającego nie jest rozwiązanie stosunku pracy. W znaczącej części przypadków wypowiedzenie takie nie prowadzi do ustania zatrudnienia.

## PODSUMOWANIE



**SŁAWOMIR PARUCH**

radca prawny, partner w kancelarii **Raczkowski Paruch**



**ROBERT STEPIEN**

aplikant radcowski, prawnik w kancelarii **Raczkowski Paruch**, doktorant w Katedrze Prawa Pracy WPIA UW

Wyroku z 17 maja 2007 r. (sygn. akt III BP 5/07) SN nie przedstawił przekonującej argumentacji, uzasadniającej zajęte stanowisko. Powołując się na odpowiednie stosowanie przepisów o wypowiedzeniu umów do wypowiedzeń zmieniających, SN nie wyjaśnił, na czym dokładnie miałyby polegać odpowiednie stosowanie przepisów ustawy i, przede wszystkim, jaki miałby być jego zakres. W uzasadnieniu wyroku brakuje też odniesienia do specyfiki wypowiedzeń zmieniających, jak również do przesłanek zastosowania dyrektywy i ustawy. Nic zatem dziwnego, że pogląd zaprezentowany przez SN spotkał się z krytyką w doktrynie.

Można wprawdzie rozważać - choć jedynie teoretycznie - czy ewentualne stosowanie procedury zwolnień grupowych byłoby uzasadnione wyłącznie w odniesieniu do tych wypowiedzeń zmieniających, które doprowadziły (lub co do których wiadomo, że doprowadzą) do rozwiązania stosunku

pracy. Wszczywanie procedury dopiero wówczas, gdy wiadomo już, że nastąpi rozwiązanie stosunku pracy, stałoby jednak w sprzeczności z podstawowymi założeniami dyrektywy, które zakładają przeprowadzanie procesu konsultacji przed dokonaniem oświadczenia woli o zamiarze zwolnienia. Mając to na uwadze, należałoby stosować procedurę zwolnień grupowych do każdego wypowiedzenia zmieniającego, bez względu na skutek w postaci rozwiązania stosunku pracy. To z kolei prowadzi do nieuzasadnionego rozszerzenia zakresu zastosowania ustawy. Zatem nie sposób zgodzić się z tezą o zasadności wybiórczego stosowania procedury zwolnień grupowych.

W orzeczeniu z 30 września 2011 r. (sygn. akt III PK 14/11) SN zweryfikował swój wcześniejszy pogląd. SN odwołał się tym razem do specyfiki wypowiedzeń zmieniających, których celem jest zmiana warunków pracy i płacy dla utrzymania zatrudnienia, dostrzegając, że ewentualne rozwiązanie stosunku pracy jest jedynie skutkiem ubocznym takiego wypowiedzenia. Również i to orzeczenie nie rozstrzyga jednak wszystkich wątpliwości. Nadal aktualny pozostaje zarysowany powyżej problem wybiórczego stosowania procedury zwolnień grupowych. SN tworzy przy tym specyficzną konstrukcję mającą na celu przeciwdziałanie nadużyciom prawa, do czego przewidziane zostały w kodeksie pracy odpowiednie mechanizmy (w tym w szczególności art. 8). Wprowadza przy tym elementy ocenne, które wiążą się po stronie pracodawcy z dużą niepewnością co do jego

sytuacji prawnej. Z tych wszystkich względów pozostaje czekać i mieć nadzieję na ostateczne rozstrzygnięcie tej kwestii w mającej się niebawem ukazać uchwałie siedmiu sędziów SN.

Do czasu wydania rozstrzygnięcia w tej sprawie można rozważać powoływanie się na orzeczenie SN z 30 września 2011 r. oraz poglądy doktryny wskazywane powyżej, które dają pewne szanse na obronę stanowiska, że w przypadku dokonywania wypowiedzeń zmieniających przeprowadzanie procedury zwolnień grupowych nie jest konieczne (zakładając oczywiście, że charakter nowych warunków zatrudnienia się temu nie sprzeciwia, tj. nie są one na tyle niekorzystne, że można racjonalnie zakładać, że pracownik odmówi ich przyjęcia). Zawsze będzie to jednak związane z pewnym ryzykiem zakwestionowania takiej praktyki. Pojawiają się wątpliwości dotyczące marginalizowania roli przedstawicieli pracowników (których pozbawia się możliwości zajęcia stanowiska w razie zmiany indywidualnych warunków zatrudnienia poszczególnym pracownikom), a co za tym idzie - ograniczenia środków ochrony przed działaniami pracodawcy, mogącymi mieć istotne konsekwencje w zakresie zmiany warunków zatrudnienia. Co więcej, obrona stanowiska o braku obowiązku przeprowadzania procedury zwolnień grupowych może okazać się nieuzasadniona z praktycznego punktu widzenia, ponieważ może oznaczać konieczność konsultowania wypowiedzeń w trybie indywidualnym, przewidzianym w art. 38 k.p.