

# Niekoniecznie trzeba się od razu rozstać

## ORZECZNICTWO

**Zamiast redukować załogę, pracodawca może zmniejszyć koszty funkcjonowania firmy, proponując załodze obniżkę wynagrodzeń. Nie musi przy tym stosować ustawy o zwolnieniach grupowych.**

Trudna sytuacja ekonomiczna zmusza pracodawców do poszukiwania oszczędności, działań restrukturyzacyjnych oraz zmniejszania zatrudnienia. Alternatywą dla zwalniania może być zmiana warunków pracy i płacy. Pozwala zmniejszyć obciążenia związane z zatrudnianiem (w tym z wypłatą wynagrodzeń).

Tu pojawia się pytanie o obowiązek stosowania ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (DzU nr 90, poz. 844 ze zm. dalej ustawa o zwolnieniach grupowych). Zagadnienie to jest sporne w doktrynie i orzecznictwie. Wątpliwość dotyczy wszystkich zatrudniających co najmniej 20 pracowników. Warto przy tym pamiętać, że ustawę o zwolnieniach grupowych trzeba stosować nie tylko przy masowych redukcjach (obejmujących większą liczbę pracowników). Zgodnie z jej art. 10 ust. 1 robi się to także w

razie rozwiązywania umów o pracę z pojedynczymi pracownikami, jeżeli wyłączną przyczyną jest ta niedotycząca podwładnego, a firma zatrudnia co najmniej 20 osób.

Uważamy, że modyfikacja warunków zatrudnienia na mocy wypowiedzenia zmieniającego nie wymaga stosowania ustawy. Przesłanki jej zastosowania wyraźnie kontrastują z istotą oraz celem wypowiedzenia zmieniającego. Wprawdzie może ono doprowadzić do rozwiązania stosunku pracy (gdy podwładny odmówi przyjęcia zaproponowanych mu warunków), ale nie sposób mówić tu o konieczności rozwiązania sto-

sunku pracy (o której wspomina art. 1 ust. ustawy o zwolnieniach grupowych). Przeciwnie, celem wypowiedzenia zmieniającego jest uniknięcie zwalniania i utrzymanie stanu załogi. Rozwiązanie stosunku pracy jest natomiast jedynie pewną ewentualnością, powstającą wtedy, gdy podwładny odmówi przyjęcia nowych warunków. Już z tego powodu należy uznać, że ustawy nie stosuje się, ponieważ byłoby to sprzeczne z jej celem. Ponadto, odmowa pracownika co do zasady będzie traktowana jako współprzyczyna rozstania, jeżeli obiektywnie rzecz biorąc, powinien był przyjąć zaproponowane warunki.

Tylko w sytuacjach szczególnych, gdy te nowe warunki byłyby dla pracownika rażąco niekorzystne, rozwiązanie angażu może być traktowane jako takie wyłącznie z przyczyn niedotyczących pracownika. Tak uznał **Sąd Najwyższy w wyroku z 12 kwietnia 2012 r. (I PK 144/11)**.

Potwierdził to także **SN w wyroku z 30 września 2011 r. (III PK 14/11)**. Stwierdził wyraźnie, że co do zasady wypowiedzenie zmieniające nie powoduje obowiązku stosowania ustawy. Nie występuje wtedy konieczność rozwiązania stosunku pracy, a do jego ewentualnego rozwiązania przyczynia się pracownik odmawiający

przyjęcia nowych warunków. Tylko gdy treść oraz okoliczności przedstawienia nowych warunków wskazują, że rzeczywistym celem pracodawcy jest zwolnienie pracownika, SN dopuszcza użycie ustawy. Tym samym SN zrewidował swoje wcześniejsze kontrowersyjne stanowisko, zgodnie z którym ustawę należy stosować w każdym przypadku wypowiedzenia zmieniającego (**wyrok SN z 17 maja 2007 r., III BP 5/07**).

— **Sławomir Paruch**,  
radca prawny, partner  
w **kancelarii Raczkowski i Wspólnicy**  
— **Robert Stępień**,  
aplikant radcowski w **kancelarii**  
**Raczkowski i Wspólnicy**