

Zmiana warunków jak zwolnienie grupowe

ZATRUDNIENIE | Masowe wypowiedzenia zmieniające w firmie trzeba konsultować i uzgadniać ze związkami tak jak zwolnienia z przyczyn po stronie zakładu pracy

TOMASZ ZALEWSKI

Procedury dotyczące zwolnień grupowych mają zastosowanie wówczas, gdy pracodawca zatrudniający 20 lub więcej osób ma zamiar zwolnić pracowników w liczbie przekraczającej progi wskazane w ustawie. Na przykład 30 lub więcej w ciągu 30 dni w spółkach zatrudniających 300 lub więcej osób.

- Zdarza się, że pracodawca musi takim grupom albo nawet całej załodze wręczać nie definitywne wypowiedzenia umów o pracę, ale wypowiedzenia warunków pracy i płacy. Na przykład po rozwiązaniu układu zbiorowego pracy - mówi **Bartłomiej Raczkowski**, adwokat w kancelarii **Bartłomiej Raczkowski Kancelaria Prawa Pracy**.

Sąd Najwyższy w wyroku z 17 maja 2007 r. (III BP 5/07) orzekł, że również grupowe wypowiedzenie warunków pracy i płacy powinno być poprzedzone procedurą właściwą dla zwolnień grupowych. Wynika to z tego, że pracodawca wprowadzając nie ma zamiaru rozwiązywać umów o pracę, jednak do rozwiązania może dojść, jeżeli pracownik odrzuci nowe warunki pracy i płacy.

- Zgodnie z wyrokiem z 5 marca 2009 r. (II PK 146/08) naruszenie tej procedury nie stanowi jednak naruszenia przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę. Zgodnie z tym poglądem nie powinno się więc uzasadniać indywidualnych rozszczeń pracowników, np. o przy-

wrócenie na poprzednie warunki pracy - mówi **Bartłomiej Raczkowski**.

Czas namysłu

Oczywiście każdy pracownik, któremu pracodawca wypowiedział dotychczasowe warunki zatrudnienia i zaproponował nowe, może rozważyć ofertę pracodawcy. Kodeks określa, ile ma czasu na decyzję o przyjęciu lub odrzuceniu zmienionych warunków zatrudnienia.

Musi być ona podjęta do połowy okresu wypowiedzenia, jaki przysługiwałby pracownikowi, gdyby pracodawca chciał rozwiązać umowę definitywnie. Jeżeli pracownik przed upływem połowy okresu wypowiedzenia nie złoży oświadczenia o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków, uważa się, że wyraził zgodę na te warunki. Jeżeli przed upływem połowy okresu wypowiedzenia odmówi przyjęcia zmienionych warunków, **wypowiedzenie zmieniające przekształca się w wypowiedzenie definitywne i umowa ulegnie rozwiązaniu po upływie okresu wypowiedzenia**.

19 755 zł

wynosi w tym roku maksymalna wysokość odprawy za zwolnienie grupowe

Powstaje pytanie, czy odmowa pracownika nie pozbawia go odprawy z tytułu zwolnień grupowych, bo przyczyna rozstania z firmą nie leży w takiej sytuacji wyłącznie po stronie pracodawcy: pracownik, odrzucając ofertę zmiany zasad zatrudnienia, przyczynia się do rozwiązania umowy o pracę.

Rażące pogorszenie

Kwestia ta jest problematyczna. We wspomnianym już wyroku z 17 maja 2007 r. Sąd Najwyższy przyjął, iż ustawę z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników stosuje się także do wypowiedzenia zmieniającego.

Przemawiałoby to za przyjęciem, iż odprawa będzie zawsze wchodziła w takim przypadku w grę. W wyroku z 25 września 2008 r. (II PK 40/08) Sąd Najwyższy stwierdził już jednak, iż złożenie przez pracodawcę wypowiedzenia zmieniającego tylko wówczas może być uznane za niedotrzymanie gwarancji zatrudnienia z Pakietu Gwarancji Pracowniczych w Kopalni Węgla Brunatnego „A”, gdy z okoliczności sprawy (w szczególności z zaproponowanych pracownikowi nowych warunków pracy lub płacy) wynika, że rzeczywista wola pracodawcy nie jest kontynuowaniem stosunku pracy, lecz jego definitywne zakończenie.

Sąd Najwyższy zaakcentował zatem konieczność szcze-

gółowego przyjrzenia się treści wypowiedzenia zmieniającego, i uzależnił od tego prawo do odprawy przewidzianej w akcie wewnątrzzakładowym.

Odmowa przyjęcia nowych warunków zatrudnienia może pozbawić prawa do odprawy

- Osobiście przychyliam się do takiej właśnie interpretacji omawianego zagadnienia. Uważam, iż nieprzyjęcie wypowiedzenia zmieniającego, które nie pogarsza znacząco warunków pracy lub płacy, pozbawia prawa do odprawy wynikającej z ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, natomiast wypowiedzenie zmieniające rażąco pogarszające te warunki może, w moim przekonaniu (gdy pracownik go nie przyjmie i w efekcie rozwiązany zostanie stosunek pracy) stanowić podstawę domagania się tego świadczenia - mówi Michał Szuszczyński, radca prawny w kancelarii Szajek Szuszczyński Kancelaria Radców Prawnych. ■

@ masz pytanie, wyślij e-mail do autora
t.zalewski@rp.pl