

**dF 6****ORZECZNICTWO****Zmieniając warunki, stosujesz  
ustawę o zwolnieniach grupowych**

Wręczenie wypowiedzenia zmieniającego z naruszeniem procedury charakterystycznej dla masowego rozstania bywa często bezskuteczne, a podwładny może żądać przywrócenia do pracy albo odszkodowania.

29-05-2009, Rzeczpospolita Dobra Firma

# Zmieniając warunki pracy, stosujesz ustawę o zwolnieniach grupowych

**ORZECZNICTWO** | Wręczenie wypowiedzenia zmieniającego z naruszeniem procedury charakterystycznej dla masowego rozstania bywa często bezskuteczne, a podwładny może żądać przywrócenia do pracy albo odszkodowania

## PATRYCJA ZAWIRSKA

W niektórych wypadkach, nawet gdy zmieniasz podwładnym warunki zatrudnienia, nie unikniesz skomplikowanej i długiej procedury zwolnień grupowych. Musisz wtedy konsultować je z organizacjami związkowymi albo z przedstawicielami pracowników, dwukrotnie zawiadamiać powiatowe urzędy pracy oraz zawrzeć ze związkami porozumienie albo wydać regulamin zwolnienia.

### Kiedy duże redukcje

Zwolnienie grupowe ma miejsce wtedy, gdy pracodawca zatrudniający co najmniej 20 pracowników rozwiązuje w okresie nieprzekraczającym 30 dni, w drodze wypowiedzenia lub porozumieniem stron, z przyczyn nie dotyczących załogi stosunki pracy z grupą co najmniej:

- 10 osób, gdy zatrudnia mniej niż 100 pracowników,
- 10 proc. załogi, gdy ma co najmniej 100, ale mniej niż 300 pracowników,
- 30 pracowników, gdy ma ich co najmniej 300 lub więcej.

Tak stanowi art. 1 ust. 1 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). Do liczby tych zwolnionych wlicza się też porozumienia rozwiązujące, jeżeli zostały zawarte z co najmniej pięcioma pracownikami.

### Uwzględnij też przy przekształceniach

Ustawa odnosi się jedynie do dwóch form rozwiązania umów o pracę: za wypowiedzeniem i w drodze porozumienia stron. Nie wspomina natomiast wprost o wypowiedzeniu zmieniającym warunki pracy i płacy.

Zgodnie z art. 42 § 1 k.p. przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia warunków pracy i płacy. Rozstrzygnąć jednak należy, czy takie odpowiednie stosowanie dotyczy również ustawy o zwolnieniach grupowych? Na takie pytanie należy odpowiedzieć twierdząco. Nie ma bowiem przepisów bezsprzecznie wykluczających takie odpowiednie stosowanie w tym wypadku. Co więcej, z dyrektywy 98/59/WE z 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżenia ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych wynika, że w liczbie zwolnień należy uwzględnić wszystkie metody rozwiązania

umowy o pracę, następujące z inicjatywy pracodawcy, z jednego lub więcej powodów niezwiązanych z pracownikiem. Pod warunkiem że zwolnień tych jest co najmniej pięć.

### Zatrudniony odrzuca ofertę

Bez wątpienia wręczenie wypowiedzenia zmieniającego następuje z inicjatywy szefa. Można natomiast dyskutować nad tym, czy w razie odrzucenia przez zatrudnionego proponowanych mu warunków umowa rozwiąże się z przyczyn niedotyczących pracownika. Taką odmowę może bowiem uznać za współprzyczynę. Przy zwolnieniu grupowym nie ma to jednak większego znaczenia. Przyczyna niedotycząca pracownika nie musi stanowić jego wyłącznej przyczyny.

W konsekwencji przy takim rozstaniu powinny być uwzględniane przypadki rozwiązania się stosunku pracy wskutek odrzucenia warunków z wypowiedzenia zmieniającego. Nie ma przy tym dostatecznych argumentów, aby uznać, że wypowiedzenia takie uwzględnia się wyłącznie wtedy, gdy jest ich co najmniej pięć.

### •PRZYKŁAD 1

Pracodawca zatrudnia 70 pracowników. Ma problemy finansowe i dlatego zamierza w ciągu 30 dni obniżyć płace 40 z nich. Przed wręceniem pierwszego wypowiedzenia zmieniającego szef powinien przeprowadzić procedurę charakterystyczną dla zwolnienia grupowego.

### •PRZYKŁAD 2

Z powodu drastycznego spadku zamówień na produkty firma zatrudniająca 60 osób w ciągu dwóch tygodni chce rozwiązać umowę o pracę z ośmioma pracownikami, a kolejnym ośmiu obniżyć pensje. Liczba zwolnionych w tym czasie (za wypowiedzeniem, porozumieniem stron lub wskutek odrzucenia warunków z wypowiedzenia zmieniającego) może być równa lub przekroczyć dziesięć. Pracodawca musi w pierwszej kolejności przeprowadzić procedurę związaną z masową redukcją.

Aby powstały te obowiązki, nie ma znaczenia, jaka część załogi odmówi przyjęcia nowych warunków pracy i płacy.

### •PRZYKŁAD 3

W przykładzie 1 ostatecznie może nie dojść do zwolnienia grupowego. Będzie tak, jeżeli liczba pracowników, którzy odrzucą warunki z wypowiedzenia zmieniającego, będzie mniejsza niż dziesięć. Podobnie w przykładzie 2 nie będzie zwolnienia grupowego przede wszystkim wtedy, gdy nowe warunki odrzuci tylko jedna osoba. Nie zmienia to jednak warunku: wręczenie wypowiedzeń definitywnych lub zmieniających i zawieranie porozumień rozwiązujących powinno być w każdym wypadku poprzedzone przeprowadzeniem procedury

charakterystycznej dla zwolnienia grupowego.

### Wątpliwości rozwiązał Sąd Najwyższy

W wyroku z 17 maja 2007 r. (III BP 5/07) Sąd Najwyższy potwierdził, że ustawę o zwolnieniach grupowych stosuje się także do wypowiedzenia zmieniającego. W uzasadnieniu stwierdził, że rozwiązanie stosunku pracy na skutek odrzucenia przez pracownika zaproponowanych w wypowiedzeniu zmieniającym warunków zatrudnienia następuje z inicjatywy pracodawcy, a nie podwładnego. To szef składa oświadczenie woli, którego głównym celem jest wprowadzenie treści stosunku pracy, ale zawsze może ono prowadzić do ustania zatrudnienia. Co więcej, skoro rozwiązanie umowy na podstawie porozumienia stron zawartego z inicjatywy pracodawcy podlega reżimowi zwolnień grupowych, to tym bardziej należy go stosować do wypowiedzenia zmieniającego.

Jeżeli wręczenia wypowiedzeń zmieniających w warunkach, o których mowa w art. 1 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych, szef nie poprzedzi procedurą charakterystyczną dla zwolnienia grupowego, pracownik ma roszczenia z art. 45 § 1 k.p. Przede wszystkim przysługuje mu żądanie uznania wypowiedzenia zmieniającego za bezskuteczne, a jeżeli umowa o pracę już się rozwiązała, żądanie przywrócenia do pracy albo zasądzenia odszkodowania.

*Autorką jest prawnikiem w Bartłomiej Raczkowski Kancelaria Prawa Pracy*