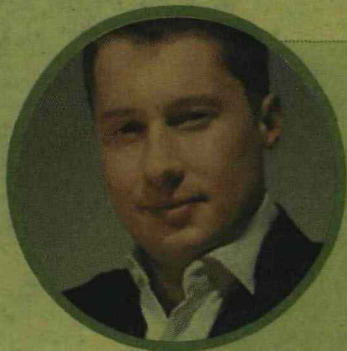


Przepisy o zwolnieniach grupowych do zmiany © ale sądy już muszą stosować wyroki unijnego trybunału

C2-3

Jak liczyć redukcję zatrudnienia na potrzeby zwolnień grupowych – w skali całego przedsiębiorstwa czy jednego zakładu, który jest jego częścią?

Zdaniem TSUE patrzymy zawsze tylko na poszczególne zakłady pracy. Potwierdza to dyrektywa o zwolnieniach grupowych. Tymczasem polskie przepisy i orzecznictwo idą w przeciwnym kierunku – liczbę zwalnianych odnoszą do całej firmy. Z punktu widzenia pracodawców jest to często korzystniejsze, bo dzięki temu unikają procedury informowania przedstawicieli zatrudnionych i konsultowania z nimi decyzji dotyczących zwolnień. A na tym jak zwykle tracą sami pracownicy.

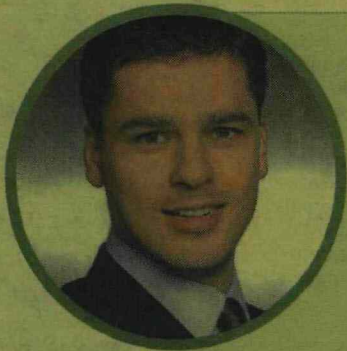


Zmiana ustawy o zwolnieniach grupowych jest konieczna, aby zagwarantować przedsiębiorcom niezbędną pewność działania. Obecnie pracodawca planujący redukcję zatrudnienia nie wie, czy kierować się literalnym brzmieniem ustawy i dotychczasową praktyką, czy też wykładnią TSUE. Niestety, biorąc pod uwagę siatkę definicji z polskiego kodeksu pracy, zmiana przepisów, która czyniłaby zadość wymogom TSUE, będzie bardzo trudna. Być może należałoby więc zdefiniować na potrzeby ustawy pojęcie zakładu pracy jako jednostki organizacyjnej zatrudniającej pracowników, choćby nieposiadającej statusu odrębnego pracodawcy, ale wyodrębnionej organizacyjnie i terytorialnie.

Krzysztof Gąsior

adwokat w Kancelarii K&L Gates Jamka sp. k.

Fot. mat. prasowe



Przed polskimi sądami stoi trudne zadanie – aby uzyskać pełną zgodność ze stanowiskiem TSUE, powinny interpretować użyty w polskiej ustawie termin „pracodawca” jako zakład pracy. Jednak taka wykładnia pro-unijna polskich przepisów może być uznana za niedopuszczalną jako wykładnia contra legem. Należy liczyć się z tym, że sądy będą stosować tradycyjną, literalną wykładnię przepisów i czekać na ewentualną zmianę prawa. W takiej sytuacji powstaje wątpliwość, jakie roszczenia przysługują pracownikom nieobjętym zwolnieniami grupowymi na podstawie polskiej ustawy, do których należałoby jednak stosować ten tryb według dyrektywy. Niewykluczone, że zatrudnieni u pracodawców prywatnych nie będą mogli odwołać się od wypowiedzenia, ponieważ na treść nieprawidłowo implementowanej dyrektywy można się powołać bezpośrednio jedynie w sporze z jednostkami państwowymi.

Michał Lisawa

LL.M., adwokat w CMS Cameron McKenna

Fot. mat. prasowe

Przepisy o zwolnieniach grupowych do zmiany, ale sądy już muszą stosować wyroki TSUE

PROBLEM: W kilku ostatnich wyrokach Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej uznał, że w ramach badania, czy redukcje zatrudnienia powinny być objęte procedurą zwolnień grupowych, liczbę zwalnianych pracowników należy odnosić do ogólnej liczby zatrudnionych w zakładzie pracy, a więc do mniejszej jednostki organizacyjnej pracodawcy, a nie do całego przedsiębiorstwa. Chodzi m.in. o orzeczenia TSUE z 13 maja 2015 r. w sprawie Lyttle (sygn. akt C-182/13) oraz w sprawie Cañas (sygn. akt C-392/13). W wyrokach tych trybunał odwoływał się do przepisów 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). Przewiduje ona dwie możliwości uregulowania procedury zwolnień grupowych w prawie krajowym. Pierwsza polega na przyjęciu, że niezależnie od liczby zatrudnionych w firmie przekroczenie progu 20 zwolnień wymaga stosowania przepisów o zwolnieniach grupowych, w tym wdrożenia postępowania konsultacyjnego. Drugą możliwością jest wprowadzenie takiego uregulowania, zgodnie z którym po przekroczeniu określonej liczby zwolnień pracodawca musi traktować je jako grupowe (to rozwiązanie zostało przyjęte u nas). Co ważne, dyrektywa posługuje się pojęciem zakładu i przedsiębiorstwa, a tymczasem rodzima ustawa z 13 marca 2000 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) mówi wyłącznie o zwolnieniach dokonywanych przez pracodawcę. Ekspertki wskazują, jak te sprzeczności pogodzić oraz jaki wpływ mają orzeczenia trybunału w sprawie zwolnień grupowych na stosowanie polskiego prawa.

Oprac. KTop © P

1. Czy mamy już do czynienia z ugruntowaną linią orzecniczą trybunału

Zdania w tym zakresie są podzielone. W opinii Krzysztofa Gąsiora, adwokata w Kancelarii K&L Gates Jamka sp. k., jest już do czynienia z ugruntowaną linią orzecniczą.

– Wnioski płynące z ostatnich orzeczeń TSUE są jednak jednoznaczne. Struktura organizacyjna pracodawcy, np. zakładowych przedsiębiorstwach, nie może powodować, że są oni pozbawieni ochrony gwarantowanej przez przepisy, że z taką sytuacją mamy do czynienia w kontekście polskich przepisów o zwolnieniach grupowych. Przykładem w różnych miastach i w każdym z nich po 30 pracowników, to planując w jednym z nich zwolnienie połowy załogi, a stycznej dla zwolnień grupowych. Taka konieczność powstałaby jednak, gdyby stosować się do najnowszej wykładni zamierza zwolnić 15 ze 180 pracowników, lecz 15 z 30 zatrudnionych w sklepie – wskazuje Krzysztof Gąsior.

Tymczasem zdaniem Michała Lisawy, LL.M., adwokata w CMS Cameron McKenna, można jednak uznać, że mamy już – W wyrokach w sprawach Lyttle (C-182/13), USDAW i Wilson (C-80/14) oraz Cañas (C-392/13) TSUE wskazał, że zgodne z prawem zwolnień grupowych należy badać odrębnie dla każdego zakładu, a nie dla całego przedsiębiorstwa. P pewną trwałość i stabilność, powołaną w celu wykonywania określonych zadań oraz posiadającą środki techniczne, z umożliwiającą wykonywanie tych zadań. Nie ma znaczenia, czy taka jednostka posiada kierownictwo mogące dokonać zwolnień. Zatem zakładem może być fabryka, magazyn czy pojedynczy sklep. Polskie przepisy wprowadzają jednak odwrotną z pracowników oraz stanu zatrudnienia w odniesieniu do całego pracodawcy, nawet jeśli posiada on kilka zakładów – Jeszcze inaczej na ostatnie wyroki TSUE patrzy **Łukasz Kuczkowski**, radca prawny kierujący biurem kancelarii Raczkowicz & Partners. Nie wyroki trybunału wpisują się w dotychczasową linię jego orzecznictwa.

– Kluczową kwestią interpretacji pojęcia zakładu TSUE poruszył już w wyrokach Rockfon (C-449/93) oraz Athinaiki Chartopoiá (C-182/13) to pojęcie prawa Unii i nie może być definiowane przez państwa członkowskie. Musi natomiast być rozumiane w której zwalniani pracownicy wykonują swoje obowiązki. Taka interpretacja pojęcia zakładu może być korzystniejsza dla pracowników podpadających pod procedurę grupowych zwolnień – przekonuje **Łukasz Kuczkowski**.

2. Czy polskie sądy zajmowały się problemem poruszonym przez TSUE

Do tej pory polskie sądy powszechne i Sąd Najwyższy prezentowały przeciwne stanowisko niż unijny trybunał. Uznawały bowiem, że liczbę zwalnianych pracowników należy porównywać do ogółu zatrudnionych u danego pracodawcy, a nie rozpatrywać jej w ramach zakładu, w którym wykonują oni obowiązki. Prawnicy wskazują, że wynika to z wyraźnego brzmienia rodzimych regulacji.

– Polskie przepisy dotyczące zwolnień grupowych posługują się terminem „pracodawca”, a nie „zakład”. W rezultacie polskie sądy poprzestawały dotychczas na literalnej wykładni i odnosiły progi ustawowe do całego pracodawcy (przedsiębiorstwa). Przykładem takiego podejścia może być wyrok z 8 sierpnia 2006 r. (sygn. akt I PK 50/06), w którym Sąd Najwyższy stwierdził, że przy zwolnieniach grupowych w podmiotach posiadających organizację wielokomórkową konieczne jest przeprowadzenie wyboru pracowników do zwolnień spośród całej załogi pracodawcy, a nie wyłącznie pracowników wybranej jednostki (zakładu) – zauważa mecenas Michał Lisawa.

Na ten sam wyrok powołuje się także **Łukasz Kuczkowski**.

– Powyższe stanowisko SN jest zgoła odmienne od tego, które prezentuje TSUE w przywołanych wyrokach. Do tej pory powyższa kwestia nie była jednak szczegółowo analizowana przez Sąd Najwyższy. W nielicznych orzeczeniach wypowiadał się on wbrew koncepcji zakładu, nie dokonywał jednak tutaj jakiegokolwiek interpretacji. Jednocześnie warto przy tym zauważyć, że problem interpretacji pojęcia „pracodawca”, którym posługuje się polski pracodawca, oraz jego stosunku do pojęć „pracodawca” („employer”) oraz „zakład” („establishment”), których używa się w prawie unijnym, był już poruszany w doktrynie. Wskazywano na niewłaściwe tłumaczenie dyrektywy na język polski i niezgodność treści naszej ustawy o zwolnieniach grupowych z jej uregulowaniami – zaznacza **Łukasz Kuczkowski**.

Wskazując na podejście polskich sądów, mecenas Krzysztof Gąsior przypomina, że tekst polskiej ustawy o zwolnieniach grupowych jest jednoznaczny – o tym, czy należy stosować procedurę zwolnień grupowych decyduje liczba pracowników zwalnianych u danego pracodawcy w stosunku do liczby pracowników u niego zatrudnionych. Podkreśla on jednak, że nie zawsze będzie tak, że liczba zwolnień będzie u nas odnoszona do całego przedsiębiorstwa.

– Punktem odniesienia jest pracodawca w rozumieniu art. 3 kodeksu pracy. Jeżeli w ramach danej osoby prawnej funkcjonują odrębni pracodawcy (np. oddziały mające taki status), to wiążąca będzie liczba zwalnianych osób w ramach takiego odrębnego pracodawcy, nie zaś całej spółki. Takie rozumienie przepisów potwierdził Sąd Najwyższy np. w wyroku z 2 grudnia 2004 r. (sygn. akt I PK 125/04). Jeżeli natomiast dana jednostka organizacyjna nie ma statusu odrębnego pracodawcy, nie stanowi również samodzielnego punktu odniesienia przy obliczaniu progów zwolnień grupowych – wskazuje.

4. Czy

Ekspert
wprost
unijny
– Sąd
polski
prejud
Zdanie
– Maj
zgodn
proun
język
puszc
W jeg
– W ta
polskie
wiedze
implem
pracow
– Zasn
Zdanie
TSUE.
– Zasn
pracow
pisach
unijny
uzna, ż
ostatn

Linia orzecnicza



WYROK TSUE W SPRAWIE ATHINAIKI CHARTOPOIÁ AE PRZECIWKO L. PANAGIOTIDIS I IN. (SYGN. C-270/05)

☞ Zgodnie z dyrektywą Rady 98/59/WE z 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżenia ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych zakład może stanowić odrębną jednostkę w ramach przedsiębiorstwa charakteryzującą się pewną trwałością i stabilnością, powołaną w celu wykonania określonego zadania lub zadań oraz posiadającą daną liczbę pracowników, jak również środki techniczne oraz określoną strukturę organizacyjną umożliwiającą wykonywanie tych zadań.



WYROK TSUE W SPRAWIE UNION OF SHOP, DISTRIBUTIVE AND ALLIED WORKERS (USDAW) I B. WILSON PRZECIWKO WW REALISATION 1 LTD I IN. (SYGN. C-80/14)

☞ Z art. 1 ust. 1 dyrektywy Rady 98/59/WE z 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżenia ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych, w którym znajduje się pojęcie przedsiębiorstwa (zakładu), wynika, że zgodnie z prawem unijnym są przepisy krajowe, które przewidują obowiązek poinformowania pracowników i przeprowadzenia z nimi konsultacji w przypadku zwolnienia w okresie go dni co najmniej 20 pracowników w jednym zakładzie przedsiębiorstwa, a nie w przypadku, gdy łączna liczba zwolnień we wszystkich zakładach lub w niektórych zakładach przedsiębiorstwa w tym samym okresie osiąga lub przekracza próg 20 pracowników.