

Dr Eliza Maniewska

Uniwersytet Warszawski

ORCID: 0000-0002-8101-7351

e-mail: e.maniewska@wpia.uw.edu.pl

Wyłączenie lub modyfikacja ochrony trwałości stosunku pracy pracowników szczególnie chronionych w ustawie o zwolnieniach grupowych

Exclusion or modification of the protection of permanence of employment of specially protected employees in the Act on collective redundancies

Streszczenie

Autorka przedstawia wnioski, które płyną z orzecnictwa Sądu Najwyższego w odniesieniu do modyfikacji ochrony pracowników szczególnie chronionych w sytuacjach objętych przepisami ustawy o zwolnieniach grupowych. W szczególności dotyczy to podziału tych pracowników na różne kategorie oraz przesłanek warunkujących możliwość zastosowania wobec nich wypowiedzenia warunków pracy i płacy.

Słowa kluczowe

wypowiedzenie umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracownika, pracownik szczególnie chroniony, wypowiedzenie warunków pracy i płacy

JEL: K31

Abstract

The author presents the conclusions that arise from the case law of the Polish Supreme Court in relation to the modification of protection specially protected employees in situations covered by the provisions of the Act on collective redundancies. In particular, it concerns the division of these employees into different categories and the possibility of applying to them notice to change the terms of work and pay.

Keywords

notice of employment contract for reasons not related to the employee, specially protected employee, notice to change the terms of work and pay.

Zagadnienie wyłączenia lub modyfikacji szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy przez przepisy ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (DzU z 2018 r. poz. 1969), powoływanej dalej też jako ustawa o zwolnieniach grupowych, należy do jednej z najbardziej problematycznych kwestii w praktyce stosowania prawa pracy.

Przypomnijmy, że przepisy powołanej ustawy wyłączają bądź modyfikują przedmiotową ochronę zarówno w ramach zwolnień grupowych, jak i indywidualnych.

W przypadku zwolnień grupowych przepis art. 5 ust. 1 ustawy wyłącza bowiem, z zastrzeżeniem ust. 3–4, stosowanie art. 41 kodeksu pracy; wyłącza również, z zastrzeżeniem ust. 5, stosowanie przepisów odrębnych dotyczących szczególnej ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy. Przepis ten przewiduje zatem — jako zasadę przy zwolnieniach grupowych — niestosowanie przepisów dotyczących szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy, aczkolwiek zasada ta doznaje w kolejnych ustępach tego artykułu licznych wyjątków w postaci możliwości stosowania (choć z ograniczeniami) owej ochrony.

Szczególna ochrona trwałości stosunku pracy podlega dalszym ograniczeniom w procedurze zwolnień indywidualnych, o jakich mowa w art. 10 ustawy o zwolnieniach grupowych.

W wyroku z 17 sierpnia 2016 r., I PK 235/15 (niepubl.), Sąd Najwyższy wskazał na cztery kategorie pracowników objętych ową ochroną: 1) pracownicy, wobec których niedopuszczalne jest objęcie ich zwolnieniami indywidualnymi (art. 10 ust. 5 — posłowie, senatorowie, radni); 2) pracownicy korzystający z urlopu krótszego niż 3 miesiące oraz pracownicy nieobecni w pracy z przyczyn usprawiedliwiających nieobecność przez okresy nie dłuższe niż określone w art. 53 k.p., w stosunku do których — podobnie jak w przypadku zwolnień grupowych — obowiązuje bezwarunkowy zakaz wypowiedziania umów o pracę, ale można bez ograniczeń wypowiedzieć warunki pracy i płacy bez prawa do dodatku wyrównawczego (art. 10 ust. 1 w związku z art. 5 ust. 3 i 4); 3) pracownicy wymienieni w art. 5 ust. 5 ustawy, wobec których — analogicznie jak przy zwolnieniach grupowych — dopuszczalne jest jedynie wypowiedzenie warunków pracy i płacy z zachowaniem prawa do dodatku wyrównawczego (art. 10 ust. 1 w związku z art. 5 ust. 5 i 6) oraz 4) pracow-

nicy podlegający szczególnej ochronie na podstawie przepisów odrębnych, którzy nie są wymienieni w art. 5 ust. 5 ustawy i nie są objęci w związku z tym zakazem wypowiedzania umów o pracę ani innymi formami ochrony w razie zwolnień grupowych, a którym w ramach zwolnień indywidualnych można wypowiedzieć umowę o pracę pod warunkiem niezgłoszenia sprzeciwu przez zakładową organizację związkową, a także — z zachowaniem prawa do dodatku wyrównawczego — wypowiedzieć warunki pracy i płacy, jeśli nie jest możliwe ich dalsze zatrudnienie na dotychczasowym stanowisku (art. 10 ust. 2–4). Do tej ostatniej kategorii pracowników należą przykładowo pracownicy przebywający na urloпах wychowawczych i pracownicy korzystający z obniżonego wymiaru czasu pracy oraz członkowie komitetu założycielskiego zakładowej organizacji związkowej (por. uchwałę SN z 15 lutego 2006 r., II PZP 13/05, OSNP 2006/21-22/315; wyrok SN z 12 maja 2011 r., II PK 6/11, OSNP 2012/13-14/165 oraz wyrok SN z 22 kwietnia 2010 r., III PK 70/09, OSNP 2011/19-20/253).

W powołanym wyroku z 17 sierpnia 2016 r., I PK 235/15, Sąd Najwyższy doprecyzował, że niemożność dalszego zatrudnienia pracownika na dotychczas zajmowanym stanowisku, stanowiąca przesłankę dopuszczalności wypowiedzenia mu warunków pracy i płacy na podstawie art. 10 ust. 3 ustawy o zwolnieniach grupowych, musi mieć obiektywny charakter, wynikający z samych dokonywanych przez pracodawcę zmian organizacyjnych skutkujących redukcją etatów, nie może ona być natomiast wiązana z będącym konsekwencją tych zmian dobozem (nawet uzasadnionym) tegoż pracownika do zwolnienia z grona osób zatrudnionych na podobnych stanowiskach.

Sąd Najwyższy podkreślił, że jeszcze na gruncie art. 10 ust. 4 poprzedniej ustawy z 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (DzU z 1990 r. nr 4, poz. 19 ze zm.) w judykaturze wyrażany był pogląd, zgodnie z którym przysługująca pracodawcy swoboda w dokonywaniu zmian organizacyjnych nie może być wykorzystywana do obejścia przepisów o szczególnej ochronie trwałości stosunku pracy. Dążenie do racjonalizacji struktury organizacyjnej zakładu nie usprawiedliwia wypowiedzenia warunków pracy i płacy pracownikowi objętemu taką ochroną, jeśli nie zachodzi przewidziana w tym przepisie niemożność dalszego zatrudnienia tego pracownika na dotychczas zajmowanym przezeń stanowisku, a niemożność ta nie jest tożsama z wyborem (choćby racjonalnym i zgodnym z interesem pracodawcy) innego pracownika do zajmowania tego stanowiska (uchwała SN z 19 lutego 1992 r., I PZP 8/92, OSNCP 1992/11/187 oraz wyroki SN: z 14 czerwca 1994 r., I PRN 32/94, OSNAPiUS 1994/11/175; z 3 października 1995 r., I PRN 62/95, OSNAPiUS 1996/7/101; z 16 września 1997 r., I PKN 224/97, OSNAPiUS 1998/12/361 i z 16 czerwca 1999 r., I PKN 128/99, OSNAPiUS — wkł. 1999/22/7).

W przypadku pracowników, o jakich mowa w art. 10 ust. 3 obecnie obowiązującej ustawy o zwolnieniach grupowych, nie wystarczy więc stwierdzenie, że wskazana przez pracodawcę a niedotycząca pracownika przyczyna wypowiedzenia warunków pracy i płacy jest prawdziwa i generalnie uzasadnia jednostronną zmianą treści stosunku pracy, ale dodatkowo trzeba wykazać, iż przyczyna ta jest na tyle doniosła, że uniemożliwia dalsze zatrudnienie pracownika na dotychczas zajmowanym stanowisku. Tak więc zmiany organizacyjne implikujące zmniejszenie zatrudnienia i zastosowanie przez pracodawcę jednakowych dla wszystkich, obiektywnych i niedyskryminacyjnych kryteriów doboru pracowników do zwolnienia nie oznaczają jeszcze, że została spełniona przewidziana w art. 10 ust. 3 ustawy o zwolnieniach grupowych przesłanka uchylenia szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy wobec pracownika objętego hipotezą zawartej w tym przepisie normy prawnej. Pracownik podlegający szczególnej ochronie trwałości stosunku pracy jest bowiem w innej sytuacji faktycznej i prawnej niż pracownicy z takiej ochrony niekorzystający. W razie zmniejszenia stanu zatrudnienia w grupie zawodowej, do jakiej należy pracownik podlegający wspomnianej ochronie, ma on pierwszeństwo przed innymi pracownikami w zachowaniu zatrudnienia, nawet gdy w większym od innych osób stopniu spełnia przyjęte przez pracodawcę kryteria doboru do zwolnienia. Pracodawca powinien zatem tak zaplanować i przeprowadzić procedurę zwolnień indywidualnych, by w pierwszej kolejności zagwarantować stabilność zatrudnienia pracownikom objętym szczególną ochroną przed wypowiedzeniem, typując do zwolnienia pracowników z tej ochrony niekorzystających, nawet jeśli są oni wyżej oceniani przez podmiot zatrudniający. Niemożność dalszego zatrudnienia zachodzi niewątpliwie wtedy, gdy likwidacji podlega zajmowane przez chronionego pracownika stanowisko będące jedynym w strukturze organizacyjnej zakładu. Natomiast gdy likwidacją objęto tylko część spośród takich samych stanowisk pracy, zachowując pozostałe stanowiska, a nawet dokonując naboru na te stanowiska (czy to w drodze wewnętrznych awansów zawodowych, czy w trybie konkursu zewnętrznego), nie można zasadnie twierdzić, że niemożliwe jest dalsze zatrudnienie na dotychczas zajmowanym stanowisku pracownika korzystającego ze szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy.

Kwestia niemożności dalszego zatrudnienia pracownika na dotychczas zajmowanym stanowisku jako przesłanka dopuszczalności wypowiedzenia zmieniającego na gruncie ustawy o zwolnieniach grupowych została poddana analizie Sądu Najwyższego także wobec tej kategorii pracowników szczególnie chronionych, którzy są wymienieni w art. 5 ust. 5 ustawy o zwolnieniach grupowych.

W wyroku z 19 listopada 2020 r., II PK 30/19 (niepubl.), Sąd Najwyższy wyjaśnił, iż pracodawca w sprawie dotyczącej wypowiedzenia zmieniającego i ochrony pracownika wynikającej z art. 32 ustawy z 23 maja 1991 r.

o związkach zawodowych (DzU z 2019 r. poz. 263 ze zm.), w przypadku wystąpienia przyczyn, o których mowa w art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych, w toku procesu przed sądami pracy jest zobligowany do udowodnienia, dlaczego nie jest możliwe dalsze zatrudnienie działacza związkowego, podlegającego szczególnej ochronie związkowej, na dotychczasowym stanowisku pracy (art. 10 ust. 3 ustawy o zwolnieniach grupowych).

Przypomnijmy, że w myśl art. 32 ustawy o związkach zawodowych pracodawca bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej nie może: 1) wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku prawnego ze wskazanym uchwałą zarządu jego członkiem lub z inną osobą wykonującą pracę zarobkową będącą członkiem danej zakładowej organizacji związkowej, upoważnioną do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy, 2) zmienić jednostronnie warunków pracy lub wynagrodzenia na niekorzyść osoby wykonującej pracę zarobkową, o której mowa w pkt 1 — z wyjątkiem przypadku ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy, a także jeżeli dopuszczają to przepisy odrębne. Przepisem odrębnym, o którym mowa w cytowanym unormowaniu, jest między innymi art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych.

Powołując się na rozstrzygnięcie zawarte w wyroku z 20 marca 2009 r., I PKN 125/08 (OSNP 2010/21-22/259), Sąd Najwyższy zauważył, że jakkolwiek w art. 5 ust. 5 ustawy o zwolnieniach grupowych brak jest zastrzeżenia, że wypowiedzenie zmieniające jest dopuszczalne

pod warunkiem, iż „nie jest możliwe dalsze zatrudnienie pracowników na dotychczasowych stanowiskach pracy”, to jednak należy przyjąć, że ograniczenie wyrażone w tym zwrocie ma zastosowanie do ogółu pracowników podlegających tzw. szczególnej ochronie. Sąd Najwyższy powtórzył, że w ustawie z 13 marca 2003 r. (art. 10) pracownicy ci podzieleni zostali na dwie grupy, a mianowicie tych, wobec których niedopuszczalne jest wypowiedzenie stosunku pracy w ramach zwolnienia grupowego (art. 5 ust. 5 tej ustawy), oraz pozostałych. Do tych ostatnich zastosowanie ma art. 10 ust. 3 ustawy o zwolnieniach grupowych, jednakże należy uznać, iż sformułowany w nim warunek — wyrażony w słowach „nie jest możliwe dalsze ich zatrudnienie na dotychczasowych stanowiskach pracy” — odnosi się również do pracowników szczególnie chronionych należących do pierwszej grupy, gdyż, po pierwsze, w przypadku tzw. zwolnień indywidualnych art. 5 ust. 5 ustawy z 13 marca 2003 r. stosuje się do nich „odpowiednio”, a po drugie, w zakresie dopuszczalności zmiany ich warunków pracy i płacy nie mogą oni być gorzej traktowani niż pracownicy należący do drugiej grupy pracowników szczególnie chronionych, bo wprowadzone przez ustawodawcę zróżnicowanie jest oparte na ogólnym założeniu, że pracownicy wymienieni w art. 5 ust. 5 ustawy z 13 marca 2003 r. zasługują na dalej idącą ochronę niż pozostali pracownicy korzystający ze szczególnej ochrony w zakresie rozwiązania stosunku pracy (por. także uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z 8 grudnia 2016 r., II PK 262/15, LEX nr 2241389).

Dr Eliza Maniewska, doktor nauk prawnych, absolwentka Wydziału Filozofii oraz Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego. Od 1998 r. zatrudniona w Sądzie Najwyższym, obecnie na stanowisku członka Biura Studiów i Analiz Sądu Najwyższego. W 2007 r. zdała egzamin sędziowski z wynikiem bardzo dobrym; wpisana na listę radców prawnych. Od 2018 r. adiunkt na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego w Katedrze Prawa Pracy i Polityki Społecznej. Autorka wielu publikacji z zakresu prawa pracy oraz prawa konstytucyjnego. Współautorka — wraz z SSN Kazimierzem Jańskim (obecnie w stanie spoczynku) — Komentarza do Kodeksu pracy, który doczekał się już 12 wydań.

Dr Eliza Maniewska, Doctor of Law, graduate of the Faculty of Philosophy and the Faculty of Law and Administration at Warsaw University. Since 1998, she has been employed in the Supreme Court, currently as a member of the Supreme Court Research and Analyses Office. In 2007 she passed the judicial exam with a very good result; entered on the list of legal advisers. From 2018, a lecturer at the Faculty of Law and Administration of the University of Warsaw in the Department of Labour Law and Social Policy. Author of many publications in the field of labour law and constitutional law. Co-author — together with SSN Kazimierz Jański (currently retired) — Commentary on the Labour Code, which has 12 editions.