

Wypowiedzenie zmieniające a zwolnienia grupowe (cz. 1)



Co do zasady pracownicy (w szczególności osoby nie objęte z żadnego tytułu szczególną ochroną trwałości pracy) w pewien sposób korzystają na objęciu ich przepisami o zwolnieniach grupowych. Wynika to przede wszystkim z prawa do odprawy (czyli konkretnego świadczenia pieniężnego w minimalnej wysokości określonej przez ustawodawcę), ale także z faktu zaangażowania związków zawodowych w procedurę zwolnień grupowych, a których celem z jednej strony jest uniknięcie tych zwolnień, albo zmniejszenie ich rozmiarów, a z drugiej uzyskanie korzystniejszych niż ustawowe świadczeń od pracodawcy na rzecz zwalnianych pracowników. Są to zatem elementy, które nie występują gdy zwolnienie odbywa się wyłącznie w oparciu o przepisy kodeksu pracy.

Wypowiedzenie zmieniające, uregulowane w art. 42 § 1-3 kodeksu pracy jest jednym ze sposobów zmiany treści stosunku pracy. Z kolei ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (dalej: ustawa o zwolnieniach grupowych) reguluje sytuację, w której pracodawca (zatrudniający co najmniej 20 pracowników) zamierza zwolnić określoną liczbę pracowników w okresie nieprzekraczającym 30 dni. Pozornie zatem, wydawać się może, że trudno jest doszukać się możliwości powiązania tych instytucji.

Okazuje się jednak, że odpowiedź na pytanie czy w przypadku zastosowania przez pracodawcę wypowiedzenia zmieniającego jest podstawa do sięgania do ustawy o zwolnieniach grupowych nie jest oczywista. Przed przejściem do szczegółowych rozważań należy jeszcze w tym miejscu zaznaczyć, że dalsze uwagi dotyczą sytuacji, w której spełnione są inne warunki konieczne do zastosowania tej ustawy (wskazane w akapicie powyżej).

Tym co powoduje powstawanie wątpliwości jest fakt, że zgodnie z art. 42 §1 kodeksu pracy przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy. Przepis ten wywołuje skutek taki, że wówczas gdy dana regulacja dotyczy wypowiedzenia definitywnego stosuje się ją również do wypowiedzenia zmieniającego. Przykładowo, właśnie z tej zasady wynika długość okresu wypowiedzenia zmieniającego (jest taka sama jak wypowiedzenia definitywnego, czyli w przypadku umów na czas nieokreślony zależy od stażu pracy), obowiązek uzasadnienia takiego wypowiedzenia gdy dotyczy umowy na stałe, a także zakaz wręczenia wypowiedzenia zmieniającego gdy przepisy przewidują szczególną ochronę przed wypowiedzeniem definitywnym.

W konsekwencji pojawiła się wątpliwość, czy skoro art. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych wskazuje, że jej przepisy stosuje się wówczas gdy pracodawca złoży określoną liczbę wypowiedzeń (w domyśle - definitywnych) to do tej liczby należy również zaliczać wypowiedzenia zmieniające. O tym, że jest to zagadnienie o dużej praktycznej doniosłości, a nie tylko problem teoretyczny świadczyć może liczne orzecznictwo sądowe oraz wypowiedzi doktryny.

Problematykę tę podjął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 17 maja 2007 r., III BP 5/07. W swoim

orzeczeniu SN stwierdził jednoznacznie, że „Ustawę z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. nr 90, poz. 844 ze zm.) stosuje się także do wypowiedzenia zmieniającego (art. 1 ust. 1 tej ustawy w związku z art. 42 § 1 k.p.)” oraz że „Stosowanie ustawy z 2003 r. o grupowych zwolnieniach do wypowiedzeń zmieniających nie jest rozszerzającą wykładnią przepisu art. 42 § 1 k.p.”.

Nie mniej jednak nadal przedstawiane zagadnienie budziło pewne wątpliwości. Wynikały one z faktu, że polski ustawodawca wskazuje, iż zwolnienia grupowe mają miejsce w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę stosunków pracy. W szczególności zwraca uwagę podkreślenie, że zasadniczo akt ten powinien być stosowany wówczas, gdy pracodawca dąży do zmniejszenia poziomu zatrudnienia, a wypowiedzenie zmieniające ma inny cel podstawowy. Jest nim bowiem zmiana warunków pracy i/lub płacy oraz dalsze zatrudnianie pracownika. Dopiero alternatywnym celem wypowiedzenia zmieniającego jest rozwiązanie stosunku pracy. Sytuacją, która była przywoływana jako przykład, że literalne stosowanie art. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych w związku z art. 42 § 1 kodeksu pracy może niekiedy prowadzić do zaskakujących konsekwencji była zmiana treści układu zbiorowego pracy na niekorzyść pracowników. Zgodnie z art. 241(13) § 2 kodeksu pracy zmiany takie nie wywołują automatycznie (z mocy prawa) skutków w sferze stosunków pracy. Innymi słowy w razie zmiany postanowienia układu zbiorowego pracy na mniej korzystny, np. pozbawienie pracowników prawa do dodatku stażowego, pracownicy którzy byli zatrudnieni u danego pracodawcy przed wejściem w życie takiej zmiany, nadal zachowują prawo do poprzednich (korzystniejszych) rozwiązań, w naszym przykładzie do dodatku stażowego. Jeżeli pracodawca chce te zmiany przenieść do indywidualnych stosunków pracy musi złożyć pracownikom wypowiedzenie zmieniające (podczas gdy zmiany na korzyść wchodzą do treści stosunków pracy samoistnie, bez potrzeby dokonywania dodatkowych czynności ze strony pracodawcy).

Barbara Stefaniak-Gnyp

fot. M. Żegliński