



# Ułatwienia dla obywateli i nowe obowiązki dla gmin

Czytaj w eDGP

promocje.infor.pl/dgp



## Zwolnienie z pracy legalne, mimo że złamano przepisy

**PRAWO PRACY** Nie każde naruszenie procedury zwolnień grupowych powoduje, że **pracownik wygra z pracodawcą w sądzie**. Z kolei związki zawodowe muszą mieć w niej więcej praw. Tak twierdzi rzecznik generalny TSUE

**Karolina Topolska**  
karolina.topolska@infor.pl

Celem zawiadomienia urzędu pracy o zwolnieniach grupowych jest umożliwienie mu oceny konsekwencji tych zwolnień i przygotowanie się do podjęcia działań niezbędnych do zaradzenia im. Z kolei państwa członkowskie powinny przewidzieć u siebie kontrolę sądową przestrzegania tego obowiązku pracodawcy. Jednak w pierwszej kolejności uruchamiać ją powinni nie poszczególni pracownicy, ale ich przedstawiciele. Taką opinię przedstawił Priit Pikamäe, rzecznik generalny Trybunału Sprawiedliwości UE, w sprawie C 134/22, zainicjowanej przez niemiecki federalny sąd pracy (patrz: ramka). Jeśli stanowisko rzecznika wyrażone w tej opinii zostanie następnie podzielone w wyroku TSUE, jego skutki będą mieć znaczenie również dla Polski.

Zdaniem ekspertów to by oznaczało, że naruszenie obowiązku przesłania urzędowi pracy powiadomienia o zwolnieniach grupowych (którego dokonuje się na samym początku procedury zwolnień) nie może być podnoszone w indywidualnej sprawie pracownika dotyczącej jego zwolnienia. Obecnie jest to kwestia sporna również u nas.

Do tej pory przyjmowano, że jakikolwiek błąd w procedurze z ustawy o zwolnieniach grupowych powoduje, że wypowiedzenie umowy dokonane w ramach tych zwolnień może być z tego powodu kwestionowane. Natomiast jeśli TSUE podzieli stanowisko rzecznika, to konieczne będzie łagodniejsze podejście – mówi Grzegorz Rusczyk, radca prawny, partner w kancelarii Zawirska Rusczyk. Czyli – jak wyjaśnia ekspert – w razie nieprzekazania owego pierwszego zawiadomienia do urzędu pracy pracownik nie będzie mógł tego podnosić w sprawie odwołania od zwolnienia, twierdząc, że jego zwolnienie jest przez to niezgodne z przepisami. Nie jest to bowiem naruszenie interesu indywidualnego, lecz interesów zbiorowych.

### Cel powiadomienia

Jak wskazuje Priit Pikamäe, dyrektywa 98/59 w sprawie zbliżenia ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych przewiduje dwa rodzaje obowiązków. Po pierwsze, pracodawca jest zobowiązany do informowania przedstawicieli pracowników i przeprowadzania z nimi konsultacji. Po drugie, ma obowiązek powia-

domić o zwolnieniach właściwy organ władzy publicznej. Przy czym, jak zauważa rzecznik generalny TSUE, powiadomienie urzędu też jest dwójakiego rodzaju. Po pierwsze, pracodawca ma obowiązek przesłać urzędowi informacje zawarte w komunikacie do przedstawicieli pracowników (pierwsze powiadomienie). I po drugie, zatrudniający jest zobowiązany także do notyfikowania urzędowi na piśmie każdego zamiaru przeprowadzenia zwolnienia grupowego (drugie powiadomienie). Rzecznik zaznacza, że te dwa obowiązki względem urzędu dotyczą jednak odrębnych etapów postępowania. Pierwszy należy spełnić, gdy pracodawca dopiero powzięnie zamiar dokonania zwolnień i przystępuje do konsultacji, drugi zaś wtedy, gdy zatrudniający już przygotowuje zamierzone zwolnienia grupowe. Informacje dotyczące założeń zwolnień grupowych, zawarte w pierwszym powiadomieniu, mają zaś, jak wskazuje rzecznik, umożliwić organowi władzy publicznej ocenę konsekwencji tych zwolnień i podjęcie odpowiednich działań.

### Jaka ochrona

Rzecznik wskazał również, jakiego rodzaju sankcje należy wprowadzić w przypadku naruszenia obowiązku pierwszego powiadomienia urzędu o zwolnieniach. W pytaniu niemieckiego sądu – jak wskazuje rzecznik – w istocie chodzi bowiem o to, czy regulacja dyrektywy, która ten obowiązek przewiduje (art. 2 ust. 3 akapit drugi dyrektywy), przyznaje zwalnianym pracownikom ochronę indywidualną. Rzecznik wskazał, że dyrektywa wymaga, aby przedstawiciele pracowników lub pracownicy mieli dostęp do procedur administracyjnych lub sądowych w celu zapewnienia przestrzegania tego obowiązku. Przy czym unijna regulacja pozostawia tu państwom członkowskim swobodę wyboru pomiędzy różnymi rozwiązaniami. Rzecznik uważa jednak, że środki te powinny zapewnić skuteczną i efektywną ochronę sądową i mieć rzeczywisty skutek odstraszający. W każdym razie dyrektywa nie nakłada obowiązku wprowadzenia sankcji w postaci nieważności zwolnienia w przypadku naruszenia jednego z przewidzianych w niej obowiązków. W tym zakresie można jednak wprowadzić przepisy korzystniejsze dla pracowników.

Rzecznik wskazuje również, że na etapie, na którym zwolnienia są przez pracodawcę dopiero planowane, działania urzędu nie służą rozpatrzeniu indywidualnej sytuacji każdego

z pracowników. Mają one natomiast na celu całościową analizę zwolnień grupowych i ocenę sposobów zaradzenia ich negatywnym skutkom. – Płynnie stąd, moim zdaniem, wniosek, że wspomniany artykuł przyznaje pracownikom ochronę zbiorową, a nie indywidualną – twierdzi Priit Pikamäe.

Rzecznik wskazuje też, że prawo do informacji i konsultacji zostało ustanowione na rzecz pracowników jako zbiorowości. Ponieważ zaś obowiązek przesłania urzędowi pierwszego powiadomienia jest elementem tej procedury informowania i konsultacji przedstawicieli pracowników, to również ma ono charakter zbiorowy. Państwa członkowskie powinny więc przewidzieć w swoim prawie krajowym możliwość wystąpienia o kontrolę przestrzegania tego obowiązku w pierwszej kolejności przez przedstawicieli zatrudnionych. Choć jego zdaniem można też dodatkowo przyznać pracownikom możliwość indywidualnego dochodzenia skutków naruszenia tego obowiązku dla rozwiązania umowy o pracę.

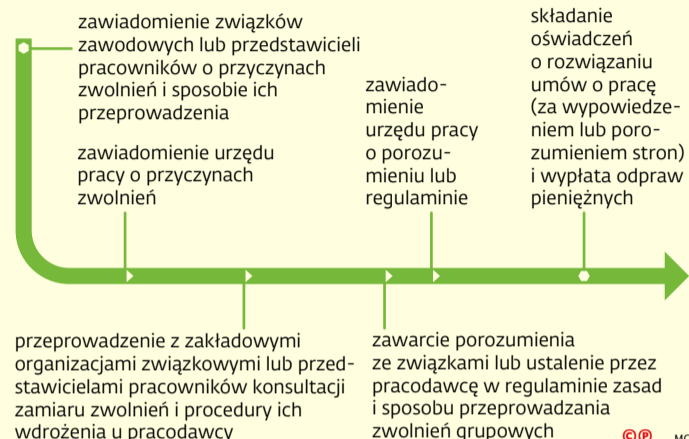
Stanowisko rzecznika generalnego jest sensowne i właściwie uargumentowane. Odpowiedź na pytanie, czy naruszenie przez pracodawców obowiązku zawiadomienia organu publicznego o zwolnieniach grupowych powoduje jego nieważność tych zwolnień, słusznie została oparta na wykładni celowości przepisów ustanawiających te obowiązki – uważa Małgorzata Kurzynoga, prof. Uniwersytetu Łódzkiego, radca prawny w kancelarii BKB Baran Książek Bigaj.

### Lepiej dla pracodawców

Jeśli TSUE w przyszłym orzeczeniu zajmie takie stanowisko jak rzecznik generalny, to skutek dla nas może być taki, że pracownikom trudniej będzie podważyć zwolnienie w przypadku niektórych błędów proceduralnych przy zwolnieniach grupowych.

Jak już wspomniano, dziś bowiem – zdaniem części prawników i sądów – każde potknięcie pracodawcy w ramach tej procedury powoduje, że dokonane wypowiedzenie umowy narusza przepisy. Grzegorz Rusczyk przywołuje tu wyrok Sądu Najwyższego z 27 stycznia 2021 r., sygn. II PUNPP 1/21, zgodnie z którym „w orzecznictwie utrwalony jest pogląd, że w przypadku zaistnienia konieczności dokonania zwolnień grupowych pracodawca zobowiązany jest zastosować procedurę przewidzianą w art. 2-4 i 6 ustawy o zwolnieniach grupo-

### Etapy zwolnień grupowych



### Komunikat nie dotarł

Sprawa dotyczy spółki, która 17 stycznia 2020 r. podjęła decyzję o zaprzestaniu działalności. W tym samym dniu wszczęto procedurę konsultacji z radą zakładową reprezentującą pracowników. Otrzymała ona na piśmie komunikat o redukcjach etatów, zawierający informacje wymagane na mocy dyrektywy 98/59 w sprawie zbliżenia ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych i niemieckiej ustawy o ochronie przed zwolnieniami. Jednocześnie jednak naruszono regulację tej ostatniej, bo kopii komunikatu do rady nie przesłano państwowej agencji ds. zatrudnienia w Osnabrücku. Rada zakładowa 22 stycznia 2020 r. stwierdziła, że nie widzi możliwości uniknięcia planowanych zwolnień. Dopiero dzień później informację o zamiarze redukcji etatów przesłano ww. agencji. W tych okolicznościach jeden z pracowników wniósł powództwo do sądu pracy, żądając stwierdzenia, że wskutek jego zwolnienia nie doszło do rozwiązania stosunku pracy. Podniósł on przy tym, że przesłanie agencji komunikatu stanowi warunek wstępny ważności zwolnienia. W związku z tym federalny sąd pracy, rozpatrujący skargę rewizyjną w tej sprawie, uznał, że istnieje potrzeba interpretacji przepisów przez TSUE. Skierował więc do trybunału pytanie prejudycjalne, jaki cel mają regulacje dyrektywy 98/59 w tym zakresie. ©

wych, a niedochowanie tej procedury powoduje, iż dokonane pracownikowi wypowiedzenie narusza przepisy o wypowiedzeniu umów o pracę”.

Skutek może być taki, że u nas brak pierwszego zawiadomienia urzędu pracy nie będzie miał wpływu na ocenę wypowiedzenia umowy. I jeśli pracodawca nie dochowa tylko tego wymogu, to zwolnienie będzie legalne – wskazuje Grzegorz Rusczyk.

Przychylenie się przez TSUE do stanowiska proponowanego przez rzecznika generalnego byłoby korzystne dla pracodawców i zmieniłoby nieco wykładnię przyjmowaną obecnie przez znaczącą część prawników w Polsce – uważa prof. Małgorzata Kurzynoga. Jej zdaniem ze stanowiska rzecznika można byłoby wywieść, że niedopełnienie przez pracodawcę obowiązku przekazania urzędowi pracy informacji o planowanych dopiero zwolnieniach grupowych, określonych w art. 2 ust. 3 ustawy o zwolnieniach grupowych, nie może stanowić podstawy do kwestionowania przed sądem legalności wypowiedzenia umowy o pracę. – Natomiast naruszenie obowiązku zawiadomienia właściwego urzędu pracy o ustaleniach dotyczą-

cych grupowego zwolnienia wskazanych w art. 4 tej ustawy mogłoby być skutecznie podnoszone przez pracownika przed sądem. Obowiązek ten jest już bowiem częścią rzeczywistej procedury zwolnień grupowych – wskazuje ekspertka. Również Grzegorz Rusczyk uważa, że złagodzenie rygorów miałyby dotyczyć tylko pierwszego zawiadomienia do urzędu.

Można się też zastanawiać, czy podobnie należałoby ocenić sytuację, gdyby np. poinformowanie przedstawicieli pracowników lub związków zawodowych nastąpiło nie na piśmie, ale ustnie. Tu również można by argumentować, że to jest kwestia interesów zbiorowych, jeśli się weźmie pod uwagę istotę zawiadomienia – zauważa mec. Rusczyk.

Zdaniem części prawników w świetle tej opinii rzecznika Polska powinna wprowadzić mechanizm dla przedstawicieli pracowników, w tym związków zawodowych, do kwestionowania braku przekazania takiego zawiadomienia. ©

### ORZECZNICTWO

Opinia rzecznika generalnego TSUE z 30 marca 2023 r. w sprawie C 134/22  
www.serwis.gazetaprawna.pl/orzeczenia