

Zmiany w prawie

KOMENTARZ Ochrona działaczy wykracza poza standardy międzynarodowe **C2**

Nowe przepisy

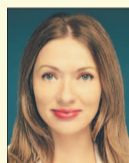
KODEKS PRACY Resort rodziny tłumaczy, jak zakończyć urlop macierzyński rodzica zastępczego **C3**

Bezpieczeństwo i higiena pracy

PRAKTYKA Pracodawca nie zostanie ukarany za nieskrócenie czasu pracy podczas upału **C4**

TSUE: pominięcie urzędu pracy nie naruszy procedury zwolnień grupowych

ORZECZNICTWO Pracownicy nie mogą domagać się przywrócenia do pracy lub odszkodowania z tego powodu – uznał Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej. **Wyrok jest ważny dla pracodawców w Polsce, bo do tej pory przyjmowano, że w takiej sytuacji wypowiedzenia umów mogą być kwestionowane**



prof. Uł, dr hab. Małgorzata Kurzynoga
radca prawny, partner w kancelarii BKB Baran Książek Bigaj, kieruje biurem BKB w Łodzi

Chodzi o wyrok z 13 lipca 2023 r. (C-134/22), który zapadł w sprawie dotyczącej pracownika zatrudnionego w Niemczech, ale ma on też zastosowanie do zwolnień grupowych przeprowadzanych w innych krajach UE, w tym Polsce. Pracownik był zatrudniony w niemieckim przedsiębiorstwie od 1981 r. Spółka miała problemy finansowe i w październiku 2019 r. wszczęto wobec niej postępowanie upadłościowe. 17 stycznia 2020 r. podjęto decyzję o przeprowadzeniu zwolnień grupowych. W tym samym dniu przekazano informacje w tej sprawie radzie zakładowej, ale kopii tego pisma nie przekazano do publicznej agencji zatrudnienia (niemiecki odpowiednik urzędów pracy). Rada uznała, że nie da się uniknąć likwidacji części etatów, wobec czego przygotowano plan zwolnień i 23 stycznia przesłano go do agencji zatrudnienia. Pięć dni później pracownik został poinformowany, że jego umowa zostanie rozwiązana. Pracownik wniósł powództwo do właściwego sądu pracy, żądając stwierdzenia braku rozwiązania stosunku pracy. W uzasadnieniu pozwu podniósł, że pracodawca nie przekazał do agencji zatrudnienia kopii informacji o planowanych zwolnieniach, w rezultacie czego naruszył procedurę zwolnień grupowych. Pracownik uznał, że z tego powodu wypowiedzenie jego umowy jest nieważne. Niemiecki sąd powziął wątpliwości co do stosowania unijnej dyrektywy 98/59/WE dotyczącej zwolnień grupowych i skierował w tej kwestii pytania prejudycjalne do TSUE.

Bez wpływu na ważność zwolnień

Trybunał przypomniał, że pracodawca, który zamierza dokonać zwolnień grupowych, jest zobowiązany uprzednio do przeprowadzenia konsultacji w tej kwestii z przedstawicielami pracowników (w Niemczech – z radą zakładową, w Polsce – z organizacjami związkowymi). Przedstawiciele pracowników powinni otrzymać informację m.in. o:

- przyczynach zamierzonego zwolnienia,
- grupach pracowników, w których planowane są zwolnienia,
- okresie, w którym przewidywane są likwidacje etatów.

Kopię zawierającą dane przekazane przedstawicielom pracowników należy też przesłać właściwemu organowi władzy publicznej (w Niemczech – publicznej agencji zatrudnienia, w Polsce – właściwemu urzędowi pracy). W tym kontekście powstała wątpliwość prawna, czy jeśli pracodawca uchybi temu wymogowi, to pracownicy mogą następnie kwestionować wypowiedzenie dokonane w ramach zwolnień grupowych i domagać się przywrócenia do pracy lub odszkodowania? TSUE odpowiedział na powyższe pytanie przecząco. Podkreślił, że o ile celem konsultacji z przedstawicielami pracowników jest uniknięcie rozwiązywania umów o pracę lub ograniczenie ich liczby, a także złączenie ich konsekwencji, o tyle w trakcie konsultacji z przedstawicielami pracowni-

ków właściwemu organowi władzy publicznej nie przyznano żadnej aktywnej roli. Dyrektywa 98/59 w sprawie zbliżenia ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych przewiduje dwa rodzaje obowiązków. Zgodnie z pierwszym pracodawca jest zobowiązany do informowania przedstawicieli pracowników i przeprowadzania z nimi konsultacji. A w związku z drugim pracodawca ma obowiązek powiadomić o zwolnieniach właściwy organ władzy publicznej. Przy czym powiadomienie organu władzy publicznej też jest dwójakiego rodzaju. Po pierwsze: pracodawca ma obowiązek przesłać organowi informacje zawarte w komunikacie do przedstawicieli pracowników (pierwsze powiadomienie). I po drugie: pracodawca jest zobowiązany także do notyfikowania urzędowi na piśmie zamiaru przeprowadzenia zwolnienia grupowego (drugie powiadomienie). Te dwa obowiązki względem organu dotyczą jednak odrębnych etapów postępowania. Pierwszy należy spełnić, gdy pracodawca dopiero poweźmie zamiar dokonania zwolnień i przystępuje do konsultacji z przedstawicielami pracowników, zaś drugi trzeba spełnić wtedy, gdy zatrudniający już przygotowuje zamierzone zwolnienia grupowe. Informacje dotyczące założeń zwolnień grupowych zawarte w pierwszym powiadomieniu mają wyłącznie charakter informacyjny i przygotowawczy. Celem obowiązku przesłania informacji właściwemu organowi publiczności jest umożliwienie temu organowi antycypowania, na ile to możliwe, negatywnych konsekwencji planowanych zwolnień grupowych, aby móc poszukiwać skutecznych rozwiązań problemów wynikających z tych zwolnień, gdy zostaną mu one notyfikowane. Biorąc pod uwagę cel tego przesłania informacji oraz to, że następuje ono na etapie, na którym zwolnienia grupowe są dopiero planowane przez pracodawcę, działania właściwego organu władzy publicznej nie służą rozpatrzeniu indywidualnej sytuacji każdego z pracowników, lecz całościowej analizie planowanych zwolnień grupowych. W rezultacie ciążyący na pracodawcy obowiązek przesłania właściwemu organowi władzy publicznej kopii zawierającej dane zawarte w pisemnym komunikacie do przedstawicieli pracowników nie ma na celu przyznania ochrony indywidualnej pracownikom objętym zwolnieniami grupowymi.

Tak jest u nas

W praktyce interpretacja dokonana przez TSUE ma zastosowanie także do zwolnień grupowych przeprowadzonych w Polsce. Przypomnijmy, że zasady przeprowadzania zwolnień grupowych reguluje u nas ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. nr 90, poz. 844). Z art. 2 tego aktu prawnego wynika zaś obowiązek zawiadomienia związków zawodowych o przeprowadzeniu zwolnień grupowych. Pracodawca, który przewiduje przeprowadzenie zwolnień grupowych, jest obowiązany do zawiadomienia na piśmie zakładowych organizacji związkowych (lub przedstawicieli pracowników, jeżeli u pracodawcy nie działają związki zawodowe) o przyczynach za-

mierzonego grupowego zwolnienia, liczbie zatrudnionych pracowników i grupach zawodowych, do których oni należą, grupach zawodowych pracowników objętych zamiarem grupowego zwolnienia, okresie, w ciągu którego nastąpi takie zwolnienie, proponowanych kryteriach doboru pracowników do grupowego zwolnienia, kolejności dokonywania zwolnień pracowników, propozycjach rozstrzygnięcia spraw pracowniczych związanych z zamierzonym grupowym zwolnieniem, a jeżeli obejmują one świadczenia pieniężne, pracodawca jest obowiązany dodatkowo przedstawić sposób ustalania ich wysokości. Zawiadomienie jest czynnością rozpoczynającą konsultacje w przedmiocie zwolnień grupowych z reprezentantami pracowników. W przypadku jeżeli u pracodawcy nie działają związki zawodowe, ich uprawnień, w tym prawo do bycia zawiadomionym o zamiarze przeprowadzenia zwolnień grupowych, przysługują przedstawicielom pracowników wyłonionym w trybie przyjętym u danego pracodawcy.

Równoległe z zawiadomieniem związków zawodowych (lub przedstawicieli pracowników) pracodawca jest zobowiązany do przekazania na piśmie powiatowemu urzędowi pracy takich samych informacji jak te przekazane związkom zawodowym. Pracodawca nie musi przekazywać powiatowemu urzędowi pracy informacji dotyczących sposobu ustalania wysokości świadczeń pieniężnych przysługujących pracownikom.

Zawiadomienie o przeprowadzeniu zwolnień grupowych rozpoczyna procedurę konsultacji. Konsultacja jest prowadzona ze związkami zawodowymi, a w razie ich braku – z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy. Przedmiotem konsultacji jest w szczególności możliwość uniknięcia lub zmniejszenia rozmiaru grupowego zwolnienia oraz sprawy pracownicze związane z tym zwolnieniem, w tym zwłaszcza możliwość przekwalifikowania lub przeszkolenia zawodowego, a także uzyskania innego zatrudnienia przez zwolnionych pracowników.

Ustawa o zwolnieniach grupowych przewiduje zawarcie porozumienia ze związkami zawodowymi albo wydanie regulaminu zwolnień grupowych (art. 3). Porozumienie zawiera się zasadniczo ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi. Jeżeli nie jest możliwe uzgodnienie treści porozumienia ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi, pracodawca uzgadnia treść porozumienia z organizacjami związkowymi reprezentatywnymi w świetle art. 25³ ustawy o związkach zawodowych. W porozumieniu określa się zasady postępowania w sprawach dotyczących pracowników objętych zamiarem grupowego zwolnienia, a także obowiązki pracodawcy w zakresie niezbędnym do rozstrzygnięcia innych spraw pracowniczych związanych z zamierzonym grupowym zwolnieniem. Gdy nie jest możliwe zawarcie porozumienia z zakładowymi organizacjami związkowymi, pracodawca wydaje regulamin zwolnień grupowych. Regulamin powinien w miarę możliwości uwzględniać propozycje przedstawione w ramach konsultacji przez zakładowe organizacje związkowe. Regulamin zwolnień grupo-

wych pracodawca wprowadza także wówczas, gdy nie działają u niego zakładowe organizacje związkowe. Treść regulaminu pracodawca powinien ustalić po konsultacji z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy. Regulamin zwolnień grupowych, podobnie jak porozumienie, powinien określać zasady postępowania w sprawach dotyczących pracowników objętych zamiarem grupowego zwolnienia, a także obowiązki pracodawcy w zakresie niezbędnym do rozstrzygnięcia innych spraw pracowniczych związanych z zamierzonym grupowym zwolnieniem.

Pracodawca po zawarciu porozumienia lub po wydaniu regulaminu zwolnień grupowych zawiadamia na piśmie właściwy powiatowy urząd pracy o przyjętych ustaleniach dotyczących grupowego zwolnienia, w tym o liczbie zatrudnionych i zwalnianych pracowników oraz o przyczynach ich zwolnienia, okresie, w ciągu którego ma być dokonane zwolnienie, a także o przeprowadzonej konsultacji zamierzonego grupowego zwolnienia z zakładowymi organizacjami związkowymi lub z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy (art. 4). Wypowiedzenie pracownikowi stosunku pracy (lub rozwiązanie na mocy porozumienia stron) w ramach grupowego zwolnienia może nastąpić dopiero po powiadomieniu powiatowego urzędu pracy (odmienne uregulowanie dotyczy sytuacji, gdy do zwolnień grupowych dochodzi w wyniku zakończenia działalności przez pracodawcę). Jest więc termin, w którym pracodawca najwcześniej może złożyć pracownikom wypowiedzenia. Natomiast skutek tego wypowiedzenia, czyli rozwiązanie stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, może nastąpić nie wcześniej niż po upływie 30 dni od dnia zawiadomienia powiatowego urzędu pracy.

Skutki dla polskich pracodawców

Z wyroku TSUE wynika, że niedopełnienie przez pracodawcę obowiązku przekazania urzędowi pracy informacji o planowanych 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 dotyczących 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.

Wyrok TSUE jest korzystny dla pracodawców w Polsce. Ogranicza w praktyce możliwość kwestionowania zwolnień grupowych. Do tej pory przyjmowano, że jakkolwiek błąd w procedurze z ustawy o zwolnieniach grupowych powoduje, że wypowiedzenie umowy dokonane w ramach tych zwolnień może być z tego powodu kwestionowane. Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z 27 stycznia 2021 r., sygn. II PUNPP 1/21, „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 grupowych”. ©