

sierpień 2023 r.

GWW



Newsletter GWW
PRAKTYKA PRAWA PRACY
8/2023

ZMIANY W PRAWIE

1. Zmiany w sprawach o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne lub o przywrócenie do pracy

16 sierpnia 2023 r. Prezydent podpisał uchwałą przez polski parlament ustawę z dnia 28 lipca 2023 r. o zmianie ustawy o emeryturach pomostowych oraz niektórych innych ustaw. Ustawa zostanie teraz przekazana do ogłoszenia w „Dzienniku Ustaw”.

Poza zmianami w ustawie o emeryturach pomostowych nowelizacja obejmuje też kilka bardzo istotnych zmian w procedurze cywilnej w sprawach z zakresu prawa pracy, w których pracownik dochodzi roszczenia o uznanie wypowiedzenia stosunku pracy za bezskuteczne lub o przywrócenie do pracy.

Obowiązek dalszego zatrudnienia pracownika do czasu prawomocnego zakończenia postępowania

Dotychczas art. 477² § 2 k.p.c. stanowił, że „Uznając wypowiedzenie umowy o pracę za bezskuteczne albo przywracając pracownika do pracy, sąd na wniosek pracownika może w wyroku nałożyć na pracodawcę obowiązek dalszego zatrudnienia pracownika do czasu prawomocnego zakończenia postępowania”.

Taka redakcja przepisu oznaczała, że wniosek pracownika w przypadku uwzględnienia powództwa każdorazowo podlegał ocenie sądu na podstawie całokształtu okoliczności sprawy i jego pozytywne rozstrzygnięcie miało charakter fakultatywny.

Na skutek nowelizacji przepis ten w niedalekiej przyszłości zyska bardziej kategorię brzmienia. Sąd będzie związany wnioskiem pracownika – **uznając wypowiedzenie**

umowy o pracę za bezskuteczne albo przywracając pracownika do pracy, sąd będzie musiał nałożyć na pracodawcę obowiązek dalszego zatrudnienia pracownika do czasu prawomocnego zakończenia postępowania za każdym razem, kiedy pracownik o to zawniekuje.

Zabezpieczenie roszczeń pracowników podlegających szczególnej ochronie

Na mocy nowelizacji do Kodeksu postępowania cywilnego zostanie dodany art. 755⁵, który dotyczy zabezpieczenia roszczeń w sprawach, w których pracownik podlegający szczególnej ochronie przed rozwiązaniem stosunku pracy za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia dochodzi roszczenia o uznanie wypowiedzenia stosunku pracy za bezskuteczne lub o przywrócenie do pracy.

Pracownikami podlegającymi szczególnej ochronie są m.in. niektórzy działacze związkowi, pracownicy w trakcie choroby, w trakcie urlopu lub innej usprawiedliwionej nieobecności, w wieku przedemerytalnym, pracownice w ciąży czy pracownicy w czasie urlopów związanych z rodzicielstwem.

W tego rodzaju sprawach **sąd, na wniosek uprawnionego pracownika, na każdym etapie postępowania będzie udzielał zabezpieczenia przez nakazanie dalszego zatrudnienia pracownika podlegającego szczególnej ochronie przez pracodawcę do czasu prawomocnego zakończenia postępowania.**

Podkreślić należy, że w nowelizacji posłużono się wyrazem „udzieli”, a nie „może udzielić”. Taka redakcja przepisu nie pozostawia wątpliwości co do tego, że kreuje się tu obowiązek sądu do udzielenia określonego sposobu zabezpieczenia w razie spełnienia się ustawowych przesłanek, co zdecydowanie wzmacnia pozycję pracownika i ułatwia mu uzyskanie zabezpieczenia. Sąd będzie mógł oddalić wniosek o udzielenie zabezpieczenia wyłącznie

wtedy, gdy roszczenie jest oczywiście bezzasadne.

Co istotne, podstawą udzielenia zabezpieczenia ma być jedynie uprawdopodobnienie istnienia roszczenia. Pracownik nie będzie musiał zatem uprawdopodobnić interesu prawnego w udzieleniu zabezpieczenia, co jest co do zasady konieczne w innych postępowaniach tego typu.

Postanowienie o udzieleniu zabezpieczenia podlegać będzie wykonaniu w drodze egzekucji, zatem sąd będzie mu nadawał klauzulę wykonalności z urzędu. Dodatkowo, do tego nowego rodzaju postanowień o zabezpieczeniu ma mieć zastosowanie art. 756² k.p.c., co oznacza, że sąd już w postanowieniu o udzieleniu zabezpieczenia będzie mógł zagrozić obowiązanemu pracodawcy nakazaniem zapłaty określonej sumy pieniężnej na rzecz uprawnionego pracownika, na wypadek naruszenia przez niego obowiązków określonych w postanowieniu.

Na postanowienie w przedmiocie udzielenia zabezpieczenia przysługiwać będzie zażalenie do sądu drugiej instancji. Ograniczona jednak ma zostać możliwość zmiany lub uchylecia zabezpieczenia, udzielonego na mocy nowego art. 755⁵ k.p.c. Obowiązany (pracodawca) będzie mógł żądać uchylecia prawomocnego postanowienia o udzieleniu zabezpieczenia, wyłącznie jeżeli wykaże, że po udzieleniu zabezpieczenia zaistniały przesłanki, o których mowa w art. 52 § 1 Kodeksu pracy, natomiast zmiana postanowienia o udzieleniu zabezpieczenia ma być niedopuszczalna.

Powyższe zmiany wejdą w życie po upływie 30 dni od dnia ogłoszenia ustawy nowelizującej w „Dzienniku Ustaw”.

AUTOR: *Marta Wegner-Sarzyńska, radca prawny*

Kontakt: Marta.Wegner@gww.pl

2. Zmiany w zatrudnianiu młodocianych



Od 1 września 2023 r. wzrośnie wynagrodzenie młodocianych zatrudnionych w celu przygotowania zawodowego w formie nauki zawodu lub przyuczenia do wykonywania określonej pracy. Tego dnia wchodzi w życie rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 6 lipca 2023 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagradzania (Dz.U. 2023 r., poz. 1348). Wynagrodzenie młodocianego w okresie nauki zawodu od 1 września br. nie będzie mogło być niższe:

- w pierwszym roku nauki lub klasie I branżowej szkoły I stopnia w przypadku młodocianego realizującego dokształcanie teoretyczne w tej szkole – od 8%,
- w drugim roku nauki lub w klasie II branżowej szkoły I stopnia – od 9%,
- w trzecim roku nauki lub w klasie III branżowej szkoły I stopnia – od 10%

przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej w poprzednim kwartale,

obowiązującego od pierwszego dnia następnego miesiąca po ogłoszeniu przez Prezesa GUS w Dzienniku Urzędowym RP „Monitor Polski”.

Z kolei młodocianemu, który odbywa przyuczenie do wykonywania określonej pracy od 1 września br. przysługuje wynagrodzenie nie niższe niż 7% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia.

30 września 2023 roku wchodzi w życie rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 19 czerwca 2023 r. w sprawie wykazu prac wzbronionych młodocianym i warunków ich zatrudniania przy niektórych z tych prac (Dz.U. 2023 r., poz. 1240). Rozporządzenie wprowadza nowy wykaz prac wzbronionych młodocianym oraz wykaz niektórych prac wzbronionych młodocianym, przy których zezwala się na zatrudniania młodocianych w wieku powyżej 16 lat. W konsekwencji pracodawcy będą zobowiązani dokonać weryfikacji wykazów prac ustalonych w zakładzie pracy na podstawie dotychczas obowiązującego rozporządzenia z 24 sierpnia 2004 r. W ustalaniu tych wykazów powinien uczestniczyć lekarz sprawujący profilaktyczną opiekę zdrowotną nad młodocianymi.

AUTOR: *Joanna Łukaszczyk, radca prawny, doktor nauk prawnych*

Kontakt: Joanna.Lukaszczyk@gww.pl

O TYM SIĘ MÓWI

Nowy projekt ustawy o sygnalistach

Po prawie 2 latach od przedstawienia pierwszego projektu na stronie Rządowego Centrum Legislacji opublikowano nowy, kolejny już projekt ustawy o ochronie osób zgłaszających naruszenia prawa (projekt z 12 lipca 2023 r.¹). Projekt ustawy ma na celu wdrożenie do polskiego porządku prawnego dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1937 z 23 października 2019 r. w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii, której termin implementacji upłynął 17 grudnia 2021 r.

Publikacja nowego projektu ustawy i spodziewane przyspieszenie prac legislacyjnych mogą być związane z faktem, że w świetle dyrektywy 2019/1937 do 17 grudnia 2023 r. państwa członkowskie UE mają obowiązek wprowadzić przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne niezbędne do wypełnienia przez podmioty w sektorze prywatnym, które zatrudniają od 50 do 249 pracowników, obowiązku ustanowienia wewnętrznych kanałów dokonywania zgłoszeń wewnętrznych.

Rozszerzony zakres zastosowania ustawy

Ustawa będzie miała zastosowanie do osoby fizycznej, która zgłasza lub ujawnia publicznie informację o naruszeniu prawa uzyskaną w kontekście związanym z pracą, w tym do m.in. pracownika, osoby świadczącej pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, w tym na podstawie umowy cywilnoprawnej, przedsiębiorcy, akcjonariusza lub wspólnika, członka organu osoby prawnej lub jednostki organizacyjnej nieposiadającej osobowości prawnej, jak również żołnierza i funkcjonariusza służb (np. Policji, ABW, CBA, Państwowej Straży Pożarnej) oraz rodziny tego funkcjonariusza. Za informację o naruszeniu prawa będzie zaś uzna-

¹ <https://legislacja.gov.pl/projekt/12352401/katalog/12822887#12822887>.

wana informacja, w tym uzasadnione podejrzenie, dotyczące zaistniałego lub potencjalnego naruszenia prawa, do którego doszło lub prawdopodobnie dojdzie w podmiocie prawnym, w którym zgłaszający uczestniczył w procesie rekrutacji lub innych negocjacji poprzedzających zawarcie umowy, pracuje lub pracował, lub w innym podmiocie prawnym, z którym zgłaszający utrzymuje lub utrzymywał kontakt w kontekście związanym z pracą, lub informację dotyczącą próby ukrycia takiego naruszenia prawa.

Ochrona sygnalisty

Ochrona zgłaszającego naruszenie prawa (tzw. sygnalisty) będzie polegać **na zakazie podejmowania wobec niego działań odwetowych ani próby lub groźby zastosowania takich działań**. Działanie odwetowe może polegać w szczególności na odmowie nawiązania stosunku pracy, wypowiedzeniu lub rozwiązaniu bez wypowiedzenia stosunku pracy, obniżeniu wysokości wynagrodzenia za pracę, negatywnej ocenie wyników pracy, przeniesieniu pracownika na niższe stanowisko czy mobbingu, jak również wypowiedzeniu, odstąpieniu lub rozwiązaniu bez wypowiedzenia umowy, której stroną jest zgłaszający, w szczególności dotyczącej sprzedaży lub dostawy towarów lub świadczenia usług.

Zgłaszający naruszenie prawa świetle projektu ustawy będzie podlegał ochronie pod warunkiem, że **miał uzasadnione podstawy sądzić, że będąca przedmiotem zgłoszenia lub ujawnienia publicznego informacja dotyczy interesu publicznego i jest prawdziwa w momencie dokonywania zgłoszenia lub ujawnienia publicznego i że informacja taka stanowi informację o naruszeniu prawa**.

W przypadku dokonania zgłoszenia zewnętrznego zgłaszający będzie podlegał ochronie z chwilą wydania przez organ publiczny właściwy do podjęcia działań następczych zaświadczenia potwierdzającego, iż zgłaszający podlega

ochronie. Zaświadczenie to będzie wydawane po uprawdopodobnieniu zaistnienia naruszenia prawa.



Procedura zgłoszeń wewnętrznych

Podmiot prawny, na którego rzecz wykonuje lub świadczy pracę **co najmniej 50 osób, będzie miał obowiązek ustalić wewnętrzną procedurę zgłaszania naruszeń prawa i podejmowania działań następczych**. Procedura zgłoszeń wewnętrznych będzie podlegała konsultacji z zakładową organizacją związkową (lub zakładowymi organizacjami związkowymi), a w razie ich braku – z przedstawicielami osób świadczących pracę na rzecz podmiotu, wyłonionymi w trybie przyjętym w tym podmiocie. Co więcej, w projekcie wyraźnie uregulowano czas trwania konsultacji – mogą one trwać nie krócej niż 7 dni i nie dłużej niż 14 dni od dnia przedstawienia przez podmiot prawny projektu procedury zgłoszeń wewnętrznych. Procedura

zgłoszeń wewnętrznych wchodzi w życie po upływie 14 dni od dnia podania jej do wiadomości osób wykonujących pracę, w sposób przyjęty w danym podmiocie prawnym.

Projekt ustawy przewiduje, że podmiot prawny będzie miał obowiązek przekazać informację o procedurze zgłoszeń wewnętrznych wraz z rozpoczęciem rekrutacji lub negocjacji poprzedzających zawarcie umowy. Obowiązek ten będzie istniał nie tylko w stosunku do kandydatów na pracowników, ale również osób ubiegających się o wykonywanie pracy na podstawie innego stosunku prawnego stanowiącego podstawę świadczenia pracy lub usług lub pełnienia funkcji lub pełnienia służby.

Zgłoszenie zewnętrzne

W porównaniu do poprzednich projektów ustawy w nowym projekcie usunięto pojęcie organu centralnego właściwego do dokonywania zgłoszenia zewnętrznego, którym był Rzecznik Praw Obywatelskich. Nowy projekt zakłada, że **zgłoszenie zewnętrzne będzie przyjmowany przez organ publiczny², a w przypadku, w którym zgłaszający nie będzie mógł określić organu publicznego właściwego do przyjęcia zgłoszenia, to zgłoszenia zewnętrznego będzie można dokonać do Państwowej Inspekcji Pracy.** Z kolei zgłoszenia zewnętrznego dotyczącego przestępstwa należy dokonać Policji. W określonych przypadkach, dotyczących zgłoszenia naruszenia prawa w zakresie stosowania aktów Unii Europejskiej, interesów finansowych Unii lub podatku od osób prawnych, właściwy do przyjęcia zgłoszenia zewnętrznego będzie również prokurator.

Zgodnie z treścią projektu ustawa wejdzie w życie po upływie 2 miesięcy od dnia ogłoszenia, z wyjątkiem przepisów dotyczących obowiązku przyjęcia przez podmiot prawny procedury

² Organem publicznym są naczelne i centralne organy administracji rządowej, terenowe organy administracji rządowej oraz inne organy państwowe, wójt,

zgłoszeń wewnętrznych, zaś organ publiczny – procedury zgłoszeń zewnętrznych, które wejdą w życie po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia.

O dalszych losach nowego projektu ustawy o ochronie osób zgłaszających naruszenia prawa będziemy Państwa informować w kolejnych wydaniach „Newslettera Prawa Pracy”.

AUTOR: *Joanna Łukaszczyk, radca prawny, doktor nauk prawnych*

Kontakt: Joanna.Lukaszczyk@gww.pl

O TYM WARTO WIEDZIEĆ

Ogólne zasady wyznaczania długości okresu wypowiedzenia

Okres wypowiedzenia umowy o pracę to czas, po którego upływie ustaje stosunek pracy w konsekwencji złożenia oświadczenia wyrażającego wolę jego zakończenia przez pracodawcę lub pracownika. O długości okresu wypowiedzenia (art. 34 i 36 § 1 k.p.) decyduje ustalony w umowie wymiar okresu próbnego lub w przypadku umów zawartych na czas określony i nieokreślony – zakładowy staż pracy u danego pracodawcy. Pozornie proste kryterium zakładowego stażu pracy w praktyce może przysporzyć wiele problemów.

Kodeksowe regulacje w zakresie okresu wypowiedzenia

Długość okresu wypowiedzenia zależy od rodzaju umowy o pracę. W przypadku umowy na okres próbny okres wypowiedzenia uzależniony jest od czasu, na który umowa została zawarta, i wynosi odpowiednio:

burmistrz, prezydent, starosta, marszałek oraz regionalne izby obrachunkowe, właściwe do podejmowania działań następczych.

- 3 dni robocze, gdy okres próbny nie przekracza 2 tygodni;
- 1 tydzień, gdy okres próbny jest dłuższy niż 2 tygodnie;
- 2 tygodnie, jeżeli okres próbny wynosi 3 miesiące.

Kwestia prawidłowego obliczenia długości okresu wypowiedzenia inaczej kształtuje się w przypadku umów na czas określony i nieokreślony. Wówczas okres wypowiedzenia uzależniony jest od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy.

W konsekwencji wymiar okresu wypowiedzenia może zmieniać się w czasie trwania stosunku pracy. W przypadku gdy pracownik był zatrudniony:

- krócej niż 6 miesięcy – okres wypowiedzenia wynosi 2 tygodnie;
- co najmniej 6 miesięcy – okres wypowiedzenia wynosi 1 miesiąc;
- co najmniej 3 lata – okres wypowiedzenia wynosi 3 miesiące.

Ustawowe okresy wypowiedzenia mają charakter okresów wiążących stronę składającą wypowiedzenie, tzn. że nie mogą być jednostronnie (bez zgody drugiej strony) ustalone w innym wymiarze. Niemniej pracownik i pracodawca, po dokonaniu wypowiedzenia, mogą wspólnie ustalić wcześniejszy termin rozwiązania umowy³. Natomiast zastrzeżenie w umowie o pracę dłuższego okresu wypowiedzenia, niż wynika to z powszechnie obowiązujących przepisów, jest skuteczne o tyle, o ile postanowienia takie, w konkretnych okolicznościach, tworzą sytuację korzystną dla pracownika.

Jak należy rozumieć pojęcie „okresu zatrudnienia”

Pozornie prosty system oparty na ustaleniu okresu zatrudnienia u danego pracodawcy może przysporzyć wątpliwości w związku ze wskazaniem właściwego momentu, od i do którego zakładowy staż pracy powinien być obliczony. Przyjmuje się, że okres zatrudnienia, od którego zależy długość okresu wypowiedzenia, stanowi łączny okres pracy u danego pracodawcy. Okres ten należy liczyć od dnia zawarcia umowy o pracę do daty jej rozwiązania z upływem okresu wypowiedzenia⁴. Uwzględnić należy okresy przepracowane u danego pracodawcy niezależnie od rodzaju następujących po sobie umów (np. na okres próbny, na czas określony, a następnie nieokreślony).



³ Kodeks pracy zawiera szczególną regulację w zakresie skrócenia okresu wypowiedzenia z powodu ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy albo

z innych przyczyn nie dotyczących pracowników (art. 36¹ § 1 k.p.).

⁴ Wyrok Sądu Najwyższego z 6 lipca 2011 r., sygn. akt: II PK 12/11.

Wyjątkowo do okresu zatrudnienia należy wliczyć okres zatrudnienia u poprzedniego pracodawcy, gdy zmiana pracodawcy nastąpiła w wyniku przejścia zakładu pracy lub jego części na pracodawcę, bądź w innym przypadku, gdy z mocy przepisów odrębnych nowy pracodawca wstąpił jako następcą prawny w stosunki pracy nawiązane przez pracodawcę zatrudniającego pracownika.

Jak liczyć okres wypowiedzenia

Przy obliczaniu okresu wypowiedzenia określonego w tygodniach i miesiącach należy pamiętać, że jeżeli okres wypowiedzenia umowy o pracę jest określony w:

- tygodniach – kończy się odpowiednio w sobotę,
- miesiącach – kończy się odpowiednio w ostatnim dniu miesiąca.

Wobec powyższego dla pracownika zatrudnionego 4 miesiące okres wypowiedzenia wynoszący 2 tygodnie zakończy się po upływie 2 tygodni przedłużonych do najbliższej soboty. Analogicznie, dla pracownika zatrudnionego 4 lata okres wypowiedzenia wynoszący 3 miesiące zakończy się po upływie 3 pełnych miesięcy kalendarzowych, ostatniego dnia miesiąca.

Pozostaje kwestia okresu wypowiedzenia liczonego w dniach roboczych. Obliczenie tego terminu będzie istotne przy wypowiedzeniu umowy o pracę na okres próbny krótszy niż 2 tygodnie. Wówczas dzień złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu nie jest wliczany do okresu wypowiedzenia, a okres ten należy liczyć od dnia następnego, uwzględniając wszystkie dni poza niedzielami i dniami świątecznymi. Okres wypowiedzenia kończy się wraz z upływem ostatniego dnia.

AUTOR: *Adrianna Bobkiewicz, aplikantka radcowska*

Kontakt: Adrianna.Bobkiewicz@gwg.pl

ZDANIEM SĄDU

Brak powiadomienia urzędu pracy o planowanych zwolnieniach nie naruszy procedury zwolnień grupowych

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 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 Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej z 13 lipca 2023 r., C-134/22)

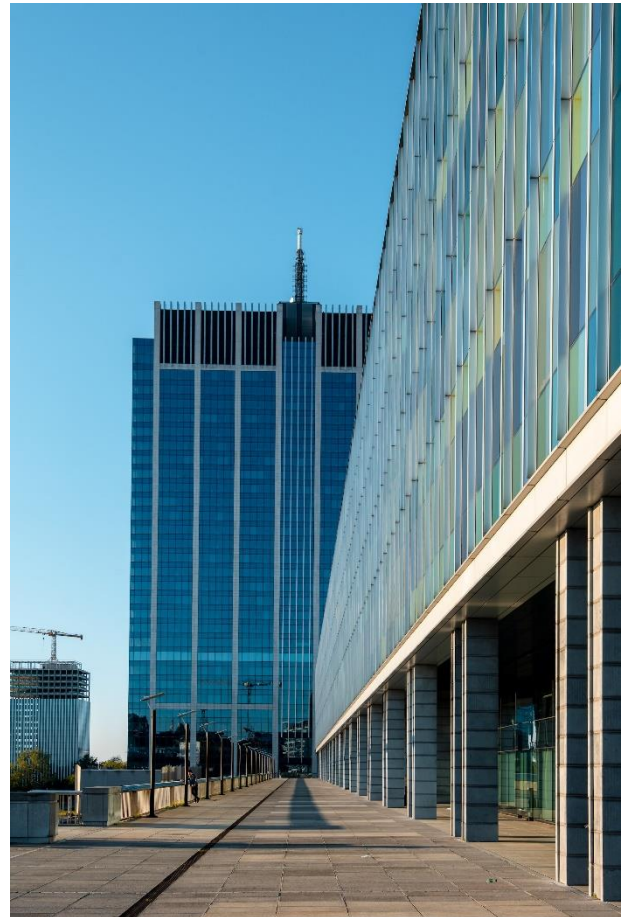
W okolicznościach faktycznych sprawy pracownik był zatrudniony w Niemczech, jednakże wyrok ma również zastosowanie do zwolnień grupowych przeprowadzanych w innych krajach UE, w tym m.in. Polsce.

Pracownik był zatrudniony w niemieckiej firmie od 1981 r. W związku z tym, że spółka miała problemy finansowe, wszczęto wobec niej postępowanie upadłościowe w październiku 2019 r. Decyzję o przeprowadzeniu zwolnień grupowych podjęto 17 stycznia 2020 r. Tego samego dnia przekazano informację o powyższym fakcie radzie zakładowej, ale jednocześnie kopii ww. pisma informującego nie przekazano do publicznej agencji zatrudnienia (tj. niemieckiego odpowiednika urzędu pracy). Wobec braku możliwości uniknięcia likwidacji części etatów przygotowano plan zwolnienia

i 23 stycznia 2020 r. przesłano do agencji zatrudnienia. Następnie, 5 dni później, pracownik otrzymał informację, że jego umowa zostanie rozwiązana. Pracownik wniósł pozew do właściwego sądu pracy, domagając się stwierdzenia braku rozwiązania stosunku pracy. W uzasadnieniu pozwu wskazał, że pracodawca nie przekazał agencji zatrudnienia informacji o planowanych zwolnieniach, co w efekcie doprowadziło do naruszenia procedury zwolnień grupowych. Z ww. powodu pracownik uznał, że jego wypowiedzenie jest nieważne. Sąd niemiecki powziął wątpliwość w zakresie stosowania unijnej dyrektywy 98/59/WE dotyczącej zwolnień grupowych i postanowił o skierowaniu pytania prejudycjalnego w tej materii do TSUE.

Brak wpływu na ważność zwolnień

Trybunał wskazał, że pracodawca, który planuje dokonać zwolnień grupowych, jest zobowiązany w pierwszej kolejności do przeprowadzenia konsultacji tej materii z przedstawicielami pracowników (w Polsce będą to organizacje związkowe). Przedstawiciele pracowników powinni otrzymać informacje zawierające i) przyczyny zamierzonego zwolnienia ii) grupy pracowników, co do których planowane są zwolnienia, iii) okresy, kiedy przewidywane są likwidacje etatów. Kopię ww. informacji należy przekazać właściwemu organowi (w Polsce: właściwemu urzędowi pracy). W odniesieniu do powyższego pojawiła się wątpliwość, co w sytuacji gdy pracodawca uchybi temu wymogowi. Czy w takiej sytuacji pracownicy mogą kwestionować wypowiedzenie umowy o pracę, które zostało dokonane w ramach zwolnień grupowych, i żądać przywrócenia do pracy lub odszkodowania?



Na powyższe pytanie TSUE odpowiedział przecząco, jednocześnie podkreślając, że **celem konsultacji z przedstawicielami pracowników jest uniknięcie rozwiązywania umów lub ewentualnie ograniczenie ich liczby, a także złagodzenie ich konsekwencji**. Jednakże w odniesieniu do przekazania informacji właściwemu organowi pozostaje on bierny, bez żadnej aktywnej roli. Powiadomienie organu władzy publicznej ma dwojakie znaczenie: i) pracodawca ma obowiązek przekazać organowi informacje zawarte w komunikacie do przedstawicieli pracowników oraz ii) pracodawca jest obowiązany do notyfikowania urzędowi na piśmie zamiaru przeprowadzenia zwolnień grupowych. **Obowiązek przesłania właściwemu organowi władzy publicznej kopii informacji zawierającej dane przekazane do przedstawicieli pracowników nie ma na celu przyznania ochrony indywidualnej pracownikom objętym zwolnieniami grupowymi.**

Skutki dla Polski

Interpretacja dokonana przez TSUE ma odniesienie również do zwolnień grupowych przeprowadzanych w Polsce. Zasady przeprowadzania zwolnień grupowych reguluje ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Pracodawca, który przewiduje przeprowadzenie zwolnień grupowych, jest obowiązany zawiadomić na piśmie zakładowe organizacje związkowe (lub przedstawicieli pracowników, jeżeli u pracodawcy nie działają związki zawodowe) o:

- przyczynach zamierzonego 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.

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.

Z wyroku TSUE (jak już zostało powyżej zaznaczone) wynika, 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. Jednocześnie naruszenie obowiązku zawiadomienia właściwego urzędu pracy o ustaleniach dotyczących grupowego zwolnienia wskazanych w art. 4 tej ustawy **mogłoby być skutecznie podnieszone przez pracownika przed sądem.**

Podsumowując, **wyrok TSUE jest korzystny dla polskich pracodawców. Ogranicza bowiem w praktyce możliwość kwestionowania zwolnień grupowych.** Do dnia wydania wyroku 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.

AUTOR: *Justyna Gunia, radca prawny*

Kontakt: Justyna.Gunia@gww.pl

zespół redakcyjny:

- [Joanna Łukaszczuk, radca prawny, doktor nauk prawnych](#)
- [Marta Wegner-Sarzyńska, radca prawny](#)
- [Justyna Gunia, radca prawny](#)

**GWW Grynhoff i Partnerzy
Radcowie Prawni i Doradcy
Podatkowi sp. p.**

ul. Dobra 40,
00-344 Warszawa
tel. +22 212 00 00
waszawa@gww.pl
www.gww.pl

- [Adrianna Bobkiewicz, aplikantka radcowska](#)
- [Krzysztof Wysocki, radca prawny, partner](#)

Zastrzeżenie:

Newsletter Prawa Pracy GWV i zawarte w nim publikacje nie stanowią doradztwa prawnego ani nie są narzędziem służącym do oceny i rozstrzygnięcia pod względem prawnym konkretnych przypadków. Każdy przypadek wymaga przeprowadzenia indywidualnej analizy stanu faktycznego oraz indywidualnej oceny stanu prawnego.