

Dr Vojtěch Kadlubiec

Uniwersytet Masaryka w Brnie
ORCID: 0000-0002-2376-2804
e-mail: vojtech.kadlubiec@law.muni.cz

Dr Jan Horecký

Uniwersytet Masaryka w Brnie
ORCID: 0000-0001-8933-6624
e-mail: jan.horecky@law.muni.cz

Wypowiadanie umów o pracę z przyczyn organizacyjnych w czeskim i polskim środowisku prawnym. Część 2

Termination of employment due to adopted organizational changes in the Czech and Polish legal system. Part 2

Streszczenie

Celem artykułu jest porównanie oraz analiza czeskiej i polskiej regulacji prawnej wypowiedzenia umów o pracę z przyczyn zmian organizacyjnych zachodzących u pracodawców. Przedmiot analizy stanowi zwłaszcza zakres, w jakim regulacje te chronią z jednej strony pracownika i trwałość jego zatrudnienia, a z drugiej strony prawo pracodawcy do swobodnego prowadzenia działalności gospodarczej poprzez zarządzanie zakładem pracy oraz decydowanie o składzie kadry pracowniczej. W pierwszej części artykułu, opublikowanej w poprzednim numerze, autorzy porównali wybrane aspekty podstawowej regulacji prawnej wypowiedzenia stosunku pracy w obu krajach oraz przedstawili warunki zastosowania organizacyjnych przyczyn wypowiedzenia stosunku pracy, skupiając się głównie na czeskich unormowaniach oraz wykładni sądowej. Druga część artykułu ma na celu porównanie czeskich rozwiązań z ich polskimi odpowiednikami, a także powiązanych z tematem głównym prawnych narzędzi ochrony pracownika, takich jak stosowanie przepisów o zwolnieniach grupowych i obowiązkowa wypłata odprawy, szczególnie ochrona różnych grup pracowników przed wypowiedzeniem, obowiązkowe konsultacje ze związkami zawodowymi itp. Na tym tle autorzy formułują również propozycje, w jakim kierunku powinny zmierzać możliwe zmiany legislacyjne w zakresie omawianej problematyki.

Słowa kluczowe

komparatystyka prawnicza, wypowiedzenie stosunku pracy, zmiany organizacyjne, likwidacja pracodawcy, likwidacja stanowiska pracy, redukcja etatów

Abstract

This two-part article aims to compare and analyze the Czech and Polish legal regulations on the termination of employment due to organizational changes adopted by the employer. In particular, the analysis deals with the extent, to which the compared legal regulations protect the employee and the durability of his employment, and (on the other hand) the employer's right to freely conduct business activity by managing his enterprise and deciding on the composition of his workforce. The first part of the article contains a comparison of selected aspects of the basic legal regulation of termination of employment in both countries and the presentation of the conditions for the application of organizational reasons for termination of employment, focusing mainly on the Czech regulation and its judicial interpretation. The second part of the article aims to compare the previously described Czech approach with its Polish counterpart, as well as to compare other socio-legal tools of employee protection related to the main topic, such as the application of the provisions on collective redundancies and mandatory severance pay, special protection of various groups of employees against dismissal, obligatory consultations with trade unions, etc. On this background, the authors also formulate certain proposals for legislative changes in the subject area.

Keywords

legal comparative studies, employment termination notice, organizational changes, liquidation of employer, liquidation of job position, reduction of posts

JEL: K31

Regulacja stosowania organizacyjnych przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę w Polsce — podstawowe cechy i porównanie

Polskie przepisy prawa pracy, zgodnie z przyjętymi rozwiązaniami umożliwiającymi jak najszerszą indywidualną ocenę zasadności wypowiedzenia, nie regulują wprost przyczyn organizacyjnych wypowiedzenia umowy o pracę. W szerszym rozumieniu są one zaliczane do przyczyn leżących po stronie pracodawcy, których zastosowanie w trybie zwolnień grupowych lub niektórych zwolnień indywidualnych jest związane z wymogiem stosowania przepisów ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (DzU z 2018 r. poz. 1969, dalej: u. zwol. grup.).

W doktrynie oraz orzecznictwie wskazuje się jako stosunkowo wyodrębnione przyczyny wypowiedzenia związane ze zmianami organizacyjnymi zwłaszcza „likwidację stanowiska pracy” oraz „redukcję etatów” (zob. Paruch i Stępień, 2014; wyrok SN z 10 września 2013 r., I PK 61/13). W myśl art. 36¹ i 41¹ ustawy z 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (DzU z 2020 r. poz. 1320, dalej: k.p.) oraz wyroku Sądu Najwyższego z 9 stycznia 2001 r., I PKN 171/00, należy do nich zaliczyć również ogłoszenie upadłości lub likwidacji pracodawcy, które zgodnie ze wskazanym wyżej wyrokiem SN stanowi samo w sobie wystarczającą przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę. Niemniej jednak — w naszej opinii — rozróżnienie przypadków zastosowania przyczyny likwidacji stanowiska pracy/redukcji etatów bądź ogłoszenia upadłości/likwidacji może być niekiedy niejasne.

Co ciekawe, w analizowanych komentarzach do kodeksu pracy, artykułach oraz orzeczeniach dotyczących opisywanej materii nie znaleźliśmy wzmianki o przeniesieniu zakładu pracy bądź jego części jako przyczynie wypowiedzenia umowy o pracę, chociaż miejsce świadczenia pracy stanowi istotny element tej umowy i konstytuowanego przez nią stosunku pracy (zob. art. 29 k.p. oraz np. Wratny, 2016, teza 2). Należy więc przyjąć, że trwałe przeniesienie (części) pracodawcy zatrudniającego pracownika poza obszar uzgodnionego miejsca świadczenia pracy stanowi jedynie powód dokonania wypowiedzenia zmieniającego (zob. Wąż, 2020, art. 42 k.p., teza 20), które dopiero w razie odmowy przez pracownika przyjęcia nowych warunków pracy prowadzi zgodnie z art. 42 ust. 3 k.p. do rozwiązania stosunku pracy. Takie rozwiązanie skutkuje na ogół większym stopniem ochrony trwałości stosunku pracy polskiego pracownika, ponieważ czeski pracodawca w przypadku przeniesienia zakładu pracy uprawniony jest do wypowiedzenia stosunku pracy zgodnie z § 52 lit. b czeskiego kodeksu pracy (ustawa nr 262/2006 Sb. Zákoník práce, dalej: ZP), co wiąże się również z faktem, iż ZP w ogóle nie ustanawia trybu zmiany stosunku pracy podobnego do polskiego wypowiedzenia zmieniającego.

W praktyce zagadnieniem o zasadniczym znaczeniu pozostaje zwłaszcza prawidłowe rozróżnienie przypad-

ków zastosowania przyczyny wypowiedzenia o charakterze likwidacji stanowiska pracy bądź redukcji etatów, porciągające za sobą daleko idące konsekwencje prawne z punktu widzenia wskazywania przyczyny wypowiedzenia oraz oceny jego zasadności przez sąd.

Pierwsza wskazana przyczyna zgodnie z orzecznictwem obejmuje sytuacje, gdy w konsekwencji podjętej zmiany organizacyjnej dochodzi u pracodawcy do likwidacji jednego bądź wszystkich stanowisk danego rodzaju, a więc nie tylko do ilościowej, lecz także jakościowej zmiany struktury zakładu pracy powodującej konieczność rozwiązania stosunku pracy z pracownikami na danych stanowiskach (zob. wyrok SN z 3 września 2013 r., I PK 41/13). Tak rozumiana likwidacja stanowi sama w sobie wystarczającą przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę (zob. Mitrus, 2018, art. 45 k.p., teza 26; wyroki SN z 13 września 2013 r., I PK 37/13 i z 14 marca 2013, I PK 243/12).

Nie można tutaj nie dostrzec podobieństwa z czeską likwidacją części pracodawcy, która również jest pojmowana jako wyodrębniona i wystarczająca przyczyna wypowiedzenia, jednak z tą istotną różnicą, że w świetle czeskiej regulacji likwidowaną jednostkę struktury zakładu pracy uzasadniającą wypowiedzenie zgodnie z § 52 lit. a ZP stanowi jego organizacyjnie wydzielona część, względnie samodzielna z punktu widzenia wykonywanych zadań, przydzielonych środków oraz kierownictwa. Natomiast w Polsce jest to już stanowisko pracy określonego rodzaju, czyli najmniejsza jednostka struktury organizacyjnej zakładu pracy, o określonym celu i zakresie działania, wyodrębniająca się również poprzez rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika, czyli ogół czynności i funkcji związanych z tym stanowiskiem (zob. wyrok SN z 9 marca 2011 r., II PK 225/10).

Przez redukcję etatów (stanowisk), tj. drugą wskazaną przyczynę wypowiedzenia, uważa się zgodnie z orzecznictwem likwidację u pracodawcy jednego lub kilku stanowisk pracy danego rodzaju spośród ich większej liczby, ergo decyzję organizacyjną skutkującą wyłącznie ilościową zmianą struktury pracodawcy, ponieważ zostają likwidowane tylko niektóre rodzajowo wyodrębnione stanowiska pracy z ich większej grupy (zob. wyrok SN z 4 października 2018 r., I PK 97/17). Przy redukcji etatów jako przyczynie wypowiedzenia wymagane jest dodatkowo przygotowanie przez pracodawcę kryteriów doboru pracownika lub pracowników do zwolnienia.

Tak rozumiana redukcja etatów w czeskich warunkach stanowi przyczynę wypowiedzenia na skutek zbędności danego stanowiska zgodnie z § 52 lit. a ZP, która jest jednak postrzegana w szerszej perspektywie, obejmując na ogół obie wyżej wymienione przyczyny — likwidację stanowiska pracy wraz z redukcją etatów. Można zatem przyjąć, że wykładnia polskich sądów nie uznaje jako samodzielnej przyczyny wypowiedzenia likwidacji zakładu pracy bądź jego części w czeskim rozumieniu (oprócz ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy, która z kolei w Czechach nie jest automatycznie równoznaczna z zaistnieniem przyczyny wypowiedzenia uregulowanej w § 52 lit. a ZP). Polskie rozwiązanie ogranicza się w za-

sadzie wyłącznie do czeskiej kategorii zbędności stanowiska pracownika, nie rozróżniając zarazem wprost skutków zmiany organizacyjnej w postaci braku możliwości dostarczenia pracy danego rodzaju bądź jej zbędności i koncentrując się jednocześnie na tym, czy konsekwencją zmiany organizacyjnej była jakościowa czy wyłącznie ilościowa zmiana struktury organizacyjnej pracodawcy.

Wydaje się jednak, że likwidacja działu lub innej większej komórki organizacyjnej zakładu pracy sprzyja w ocenie sądów uznaniu działania pracodawcy jako likwidacji wszystkich stanowisk pracy danego rodzaju w likwidowanej części zakładu (zob. Świątkowski, 2019, art. 45 k.p., teza 14; wyroki SN z 22 września 1999 r., I PKN 268/99, i z 14 marca 2013 r., I PK 243/12).

Rozróżnienie charakteru przeprowadzonych zmian — likwidacja stanowiska pracy czy redukcja etatów — stanowi w niektórych przypadkach istotny problem, wynikający zwłaszcza z trudności ustalenia, czy likwidowane stanowiska są „jedynym w swoim rodzaju” (sama nazwa stanowiska nie jest decydująca — zob. wyrok SN z 26 stycznia 2000 r., I PKN 487/99) lub też czy kontynuowanie zadań powierzonych pracownikowi na likwidowanym stanowisku przez ich powierzenie innym pracownikom rodzi obowiązek ich porównania i stosowania kryteriów doboru do zwolnienia (zob. również Paruch i Stępień, 2014).

Z trudnościami przy ustalaniu konkretnej przyczyny wypowiedzenia borykają się nie tylko pracodawcy, ale również sądy rozpatrujące odwołania pracowników. Na przykład w sprawie starszego programisty zatrudnionego w spółce zajmującej się działalnością IT w likwidowanym dziale systemów korporacyjnych sąd drugiej instancji uznał za przyczynę wypowiedzenia redukcję etatów, a Sąd Najwyższy likwidację stanowiska pracy (zob. cyt. wyrok SN I PK 243/12).

W konsekwencji przypadki budzące wątpliwości powinny być przez pracodawcę postrzegane z ostrożności raczej jako redukcja etatów, co w niezamierzony sposób prowadzi na ogół do zwiększającego się zakresu ochrony pracowników. Wniosek ten wynika głównie z unormowania zobowiązującego pracodawcę stosującego daną przyczynę wypowiedzenia do wyłonienia „najsłabszego ogniw” spośród porównywanych pracowników z tej samej grupy pracowniczej (zajmujących podobne stanowiska) przez zastosowanie uprzednio przyjętych obiektywnych i konkretnych kryteriów, które zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego stanowią integralną część przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę konkretnego pracownika (zob. Świątkowski, 2019, art. 45 k.p., tezy 29 i 30; wyrok SN z 19 stycznia 2016 r., I PK 72/15).

Kryteria doboru do zwolnienia zastosowane jako integralna część przyczyny wypowiedzenia zgodnie z art. 30 § 4 k.p. powinny zostać wskazane w oświadczeniu woli pracodawcy, chyba że są oczywiste lub znane pracownikowi z innych źródeł (np. z wcześniejszego pisma przełożonego czy z komunikatu pracodawcy przedstawionego w ramach narady z pracownikami — zob. Sadlik, 2020). Wypowiedzenie niezawierające kryteriów doboru do zwolnienia narusza przepisy prawa, przez co jest wadliwe (zob. np. wyrok SN z 4 marca 2015 r., I PK 193/14).

Kryteria, choć nieskatalogowane w żadnym przepisie, powinny być w ocenie polskich sądów obiektywne, niedyskryminujące i dotyczące porównywanych pracowników oraz efektów ich pracy, co wynika zwłaszcza z art. 94 pkt 9 oraz art. 11³ i 18^{3a} k.p. (zob. cyt. wyrok SN I PK 72/15). Za najważniejsze uznaje się kryteria: przydatności pracownika do pracy na danym stanowisku, jego umiejętności i doświadczenie zawodowe, dotychczasowy przebieg pracy, kwalifikacje zawodowe oraz staż pracy, szczególnie umiejętności i predyspozycje do wykonywania pracy określonego rodzaju, stosunek do obowiązków pracowniczych, umiejętność współpracy w zespole, jak również dyspozycyjność rozumiana jako możliwość liczenia na pracownika w związku z potrzebą zapewnienia prawidłowego funkcjonowania zakładu pracy bez zakłóceń (zob. Sadlik, 2020; wyrok SN z 13 czerwca 2018 r., III PK 55/17).

Za specyficzną można uznać kategorię kryteriów odnoszących się do osobistej sytuacji pracownika, takich jak stan rodzinny, samotne wychowywanie dzieci czy ich niepełnosprawność. Kryteria te powinny być brane pod uwagę jedynie pomocniczo, jednak w przypadku podobnych wyników porównania i nienagannie wykonywanej pracy mogą przeważać o uznaniu wypowiedzenia umowy o pracę konkretnego pracownika za naruszające zasady współżycia społecznego zgodnie z art. 8 k.p. (zob. Latos-Miłkowska i Pisarczyk, 2005, s. 94; wyrok SN z 5 marca 2019 r., I BP 10/17).

Pracodawca może przypisać różnym kryteriom różną wagę, jeżeli jest to uzasadnione potrzebami zakładu pracy, przy czym niewielkie różnice w sytuacji poszczególnych pracowników nie są podstawą podważenia zasadności wypowiedzenia umowy o pracę jednemu z nich, wybranemu przez pracodawcę (zob. wyrok SN z 6 czerwca 2001 r., I PKN 461/00).

Zastosowanie niezasadnych, niesłusznych lub dyskryminujących kryteriów bądź użycie słusznie dobranych kryteriów w sposób nieodpowiedni (np. wybiórczy, nieproporcjonalny, arbitralny lub dowolny) stanowi co do zasady powód uznania wypowiedzenia za nieuzasadnione (zob. wyrok SN z 27 listopada 1997 r., I PKN 401/97).

Naszym zdaniem wymóg określenia i zastosowania obiektywnych kryteriów doboru do zwolnienia oraz ich podania w wypowiedzeniu lub zakomunikowania ich pracownikowi w inny niebudzący wątpliwości sposób stanowi chyba najistotniejszą różnicę między czeskimi i polskimi regulacjami prawnymi wypowiedzania stosunku pracy z przyczyn zmian organizacyjnych wprowadzonych u pracodawcy. Różnica ta wskazuje na większy zakres ochrony trwałości zatrudnienia polskiego pracownika. Przypomnijmy bowiem, że zgodnie z wykładnią stosowaną przez czeskie sądy decyzja pracodawcy o doborze konkretnego pracownika do zwolnienia z większej grupy osób dotkniętych zmianą organizacyjną z jednej strony nie powinna być podjęta z pobudek dyskryminacyjnych, ale z drugiej strony nie podlega ocenie sądu, pozostając w wyłącznej dyspozycji pracodawcy, który przy tym nie jest zobowiązany przedstawiać zwalnianemu pracownikowi kryteriów doboru pracowników do zwolnienia. Te sprzeczne wnio-

ski uniemożliwiają efektywną obronę czeskiego pracownika oraz stwarzają znaczny deficyt informacyjny po jego stronie, którego polski pracownik nie doświadcza, ponieważ już w momencie doręczenia wypowiedzenia zna (powinien znać) swoją sytuację, która w ocenie pracodawcy doprowadziła do uznania go za wyłonione najsłabsze bądź w porównaniu z innymi słabe ogniwo zespołu.

Naszym zdaniem należy się jednak zastanowić nad tym, czy polska regulacja nie stawia pracodawcy poprzeczki zbyt wysoko, zwłaszcza jeśli chodzi o obowiązek uwzględniania w niektórych przypadkach także kryteriów odnoszących się do sytuacji osobistej pracownika. Wymóg ten z czeskiego punktu widzenia oraz przy postrzeganiu prawa pracy jako dziedziny prawa prywatnego wydaje się nam zbyt daleko idący, zwłaszcza przy założeniu, że pracownik nie jest zobowiązany do przekazywania pracodawcy informacji o swoim życiu prywatnym (z niektórymi wyjątkami), a pracodawca nie jest co do zasady uprawniony do pozyskiwania takich informacji (zob. art. 22¹ k.p.).

Koncentrując uwagę głównie na ocenie poprawności określania, komunikowania i zastosowania kryteriów doboru do zwolnienia, polskie sądy uznały jednocześnie, że organ rozpatrujący spory pracownicze nie jest powołany do badania zasadności i celowości podjętej zmiany organizacyjnej — zmniejszenia stanu zatrudnienia (zob. cyt. wyrok SN III PZP 10/85), co dotyczy zarówno likwidacji stanowiska pracy jak i redukcji etatów.

Sąd może na podstawie stanu faktycznego badać wyłącznie to, czy zmiana organizacyjna jest autentyczna, czy też ma charakter pozorny i służy usprawiedliwieniu wypowiedzenia umowy o pracę, podczas gdy obowiązki związane ze zlikwidowanym stanowiskiem są w rzeczywistości nadal wykonywane w zakładzie pracy, co prowadzi do wniosku o nieprawdziwości przyczyny wypowiedzenia, a w konsekwencji o jego wadliwości (zob. Świątkowski, 2019, art. 45 k.p., teza 33). Jak zauważył Sąd Najwyższy w cytowanym wyżej wyroku I PK 97/17, „ze względu na niemożność oceny przez sąd pracy zasadności działań organizacyjnych podejmowanych przez pracodawcę, ocena zasadności wypowiedzenia dokonanego z przyczyny likwidacji stanowiska pracy w stosunku do jednej z osób zajmujących analogiczne stanowiska w strukturze organizacyjnej pracodawcy (czyli redukcji etatów — uwaga autorów) polega wyłącznie na kontroli kryteriów doboru pracownika do zwolnienia”.

Zgodnie z orzecznictwem pozorna likwidacja stanowiska pracy następuje wtedy, gdy pracodawca wyłącznie zmienia nazwę lub nieznacznie zmienia zakres obowiązków, powołując się równocześnie na likwidację stanowiska pracy zwolnionego pracownika, jak również gdy w miejsce zwalnianych pracowników zatrudnia się nowych, wykonujących te same czy bardzo zbliżone zadania. Ocena, czy wystąpiła pozorna likwidacja stanowiska pracy, polega więc w szczególności na porównaniu warunków zatrudnienia na nowym stanowisku z warunkami na stanowisku zlikwidowanym. Nie chodzi jednak tylko o sam zakres obowiązków, ale także o inne istotne warunki pracy i płacy (zob. wyrok SN z 19 maja 2011 r., III PK 75/10)¹.

W świetle powyższego pojawia się pytanie, w jakiej mierze może być skuteczna obrona pracownika wobec podjęcia i faktycznego zastosowania przez pracodawcę zmiany organizacyjnej — najczęściej w postaci likwidacji stanowiska pracy, jednak nie w celu regulacji kadry pracowniczej zakładu pracy w sposób odpowiadający jego potrzebom, ale w innym celu, np. dla wyeliminowania niewygodnego pracownika. Taka motywacja pracodawcy może być uprawdopodobniona np. w sytuacji, gdy utworzy on nowe stanowisko, które następnie w krótkim odstępie czasowym zlikwiduje i rozwiąże ze zajmującym go pracownikiem stosunek pracy.

Jak przedstawiliśmy to w pierwszej części artykułu, czeskie sądy stoją w tym względzie na stanowisku, że duże zmiany organizacyjne (likwidacja lub przeniesienie pracodawcy bądź jego części) nie są badane z punktu widzenia przewidzianych celów ich wprowadzenia. Obrona pracownika poprzez zarzut nadużycia prawa może być wobec tego skuteczna wyłącznie w sytuacji stwierdzonej ekstremalnej dysproporcji między zaistniałymi chronionymi interesami pracodawcy i pracownika. W przypadku małych zmian organizacyjnych (obejmujących likwidację stanowiska pracy oraz redukcję etatów w polskim rozumieniu) uznaje się jednak za integralną część przyczyny wypowiedzenia, także przewidziany przez prawo zamiar pracodawcy zgodny z potrzebami zakładu pracy.

Polska wykładnia sądowa nie przyjęła podobnych wniosków, co jednak nie wyklucza zastosowania klauzuli generalnej zawartej w art. 8 k.p. również przy ocenianiu prawdziwości konkretnego wypowiedzenia umowy o pracę z przyczyn organizacyjnych (bądź w ramach oceny zasadności wypowiedzenia czy niejako samodzielnie — zob. Rycak, 2016, teza 171). Jeżeli doszło więc do faktycznej likwidacji stanowiska pracy, jednak wraz z okolicznościami wskazującymi na naruszenie zasad współżycia społecznego, wypowiedzenie należy uznać za wadliwe/nieuzasadnione. Wniosek ten został potwierdzony również w orzecznictwie Sądu Najwyższego, który za nadużycie prawa uznał np. wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę na czas nieokreślony w miesiąc po jej zawarciu z przyczyny zmniejszenia stanu zatrudnienia z powołaniem się pracodawcy na konieczność oszczędności finansowych, mimo że okoliczności mające uzasadnić zmianę organizacyjną były znane pracodawcy już w chwili zawarcia umowy (zob. wyrok SN z 14 grudnia 1999 r., I PKN 455/99). Takie samo stanowisko wyraził SN wraz z sądami niższych instancji w ramach badania wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi na stanowisku radcy prawnego, które w ocenie sądów zostało przez pracodawcę utworzone głównie w celu zwolnienia pracownika (zob. wyrok SN z 1 czerwca 2012 r., II PK 250/11).

Brak możliwości badania zasadności oraz celowości zmiany organizacyjnej należy więc naszym zdaniem rozumieć zwłaszcza jako brak możliwości oceniania przez sąd polityki kadrowej pracodawcy w sensie jej „menedżerskiej słuszności” — przewidzianych i faktycznie zaistniałych efektów przeprowadzonej zmiany na działalność zakładu pracy (zob. wyrok SN z 3 listopada 2010 r., I PK 93/10). Jeżeli jednak sąd dostrzeże okoliczności przema-

wiążące za naruszeniem zasad współzycia społecznego przez pracodawcę, musi dokonać ich analizy i w przypadku stwierdzenia przekroczenia możliwych do zaakceptowania standardów zachowań pracodawcy wobec pracownika przy dokonywaniu zmian organizacyjnych uznać wypowiedzenie za nadużywające prawo, co jednak jest możliwe jedynie przy wykazaniu wyjątkowych okoliczności (zob. wyrok SN z 7 stycznia 2014 r., I PK 149/13). W efekcie sąd może zatem badać również okoliczności dotyczące celów zastosowania zmiany organizacyjnej przez pracodawcę, które w wyjątkowych przypadkach uznania za naruszające zasady współzycia społecznego mogą skutkować uznaniem wypowiedzenia za bezskuteczne, przywróceniem pracownika do pracy lub zasądzeniem odszkodowania na rzecz pracownika.

Ostatnim zagadnieniem, które należy w tym miejscu poruszyć, jest związek przyczynowo-skutkowy między zmianą organizacyjną i niemożliwością bądź brakiem potrzeby dalszego świadczenia pracy przez pracownika. Polska wykładnia sądowa przyjęła bowiem w tej materii inne wnioski niż czeskie sądy, stwierdzając, że zmiana organizacyjna (np. faktyczna likwidacja stanowiska) może wejść w życie bez uszczerbku dla prawidłowości wypowiedzenia nawet po upływie okresu wypowiedzenia (zob. wyrok SN z 13 października 1999 r., I PKN 290/99), co w czeskich warunkach jest niedopuszczalne.

Regulacja zwolnień grupowych i odprawa

Obraz zakresu ochrony pracowników przy wypowiedaniu stosunku pracy z przyczyn organizacyjnych pozostaje niepełny bez chociażby krótkiego omówienia regulacji zwolnień grupowych, która (zwłaszcza w Polsce) stawia pracodawcom dalsze znaczne wymagania, mogące wpłynąć na prawidłowość dokonanego wypowiedzenia. W Czechach zwolnienia grupowe regulują przepisy § 62–64 ZP, zaś w Polsce przepisy ustawy o zwolnieniach grupowych (u. zwol. grup.).

Treść obu regulacji opiera się w dużej mierze na dyrektywie Rady nr 98/59/WE z 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżenia ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych, co w efekcie prowadzi do wielu podobieństw, np. dotyczących unormowania obowiązkowej konsultacji zwolnienia grupowego ze związkami zawodowymi czy warunku stosowania przedmiotowych przepisów w przypadku zatrudnienia co najmniej 20 pracowników. Polska regulacja zawarta w u. zwol. grup. idzie jednak znacznie dalej niż czeski ZP, gdyż:

a) jest stosowana w stosunku do wszystkich przyczyn zwolnienia niedotyczących pracowników (nie tylko zmian organizacyjnych), przy czym niektóre przepisy ustawy (regulujące odprawę i ograniczenie szczególnej ochrony) stosuje się również przy rozwiązywaniu umów o pracę z przyczyn niedotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienie nie mieści się w limitach ilo-

ściowych oraz czasowych zwolnienia grupowego — tzw. zwolnienia indywidualne uregulowane w art. 10 u. zwol. grup.; w Czechach przedmiotowe przepisy dotyczą wyłącznie przypadków rozwiązywania stosunku pracy z przyczyn zmian organizacyjnych wskazanych w § 52 lit. a–c ZP przy spełnieniu limitów zwolnienia grupowego zgodnie z § 62 ZP, które zostały określone bardzo podobnie jak w art. 1 u. zwol. grup.;

b) ustanawia obowiązek pracodawcy zawarcia z działającymi u niego organizacjami związkowymi porozumienia zawierającego szczegółowe reguły przeprowadzenia zwolnienia grupowego względnie wydania regulaminu o tej samej treści (zob. art. 3 u. zwol. grup.), przy czym przedmiotowe dokumenty traktuje jako źródła prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p., których naruszenie przez pracodawcę stanowi powód uznania wypowiedzenia za sprzeczne z przepisami prawa, jeżeli miało wpływ na rozwiązanie stosunku pracy (zob. wyrok SN z 24 listopada 2011 r., I PK 60/11); taki sam skutek ma miejsce w przypadku, gdy pracodawca w ogóle nie zawrze porozumienia bądź nie wyda regulaminu (Niedziński, 2018, art. 3 u. zwol. grup., teza 17; wyrok SN z 23 stycznia 1991 r., I PR 450/90; jeden z najistotniejszych elementów wskazanych dokumentów stanowią kryteria doboru do zwolnienia grupowego, które muszą zostać ustalone i zastosowane niezależnie od przyczyny wypowiedzenia (czyli np. także przy likwidacji stanowiska pracy); czeska regulacja natomiast wprawdzie zobowiązuje pracodawcę do przeprowadzenia konsultacji ze związkami zawodowymi bądź ze wszystkimi zwalnianymi pracownikami, lecz nie stanowi obowiązku zawarcia specjalnego porozumienia ani wydania regulaminu, co w efekcie prowadzi do wniosku, że nieprzeprowadzenie konsultacji nie ma zgodnie z § 19 ust. 2 ZP wpływu na prawidłowość złożonego wypowiedzenia (Putna, 2019, teza 13);

c) wprowadza w art. 6 u. zwol. grup. regulę, zgodnie z którą doręczenie wypowiedzenia stosunku pracy w ramach zwolnień grupowych może nastąpić po dokonaniu obowiązkowej notyfikacji do urzędu pracy, a gdy zawiadomienie nie jest wymagane — po zawarciu porozumienia ze związkami zawodowymi lub po ustaleniu treści regulaminu zwolnień grupowych; wypowiedzenie złożone przed wskazanymi terminami jest wadliwe (zob. wyrok SN z 25 czerwca 2010 r., II PK 32/10); oprócz przypadków zakończenia działalności pracodawcy wskutek prawnocnego orzeczenia sądowego rozwiązanie stosunku pracy w ramach zwolnienia grupowego może na dodatek nastąpić nie wcześniej niż po upływie 30 dni od wyżej wskazanych zdarzeń; czeski ustawodawca wprowadził jedynie drugi wskazany element ochronny pracownika, dotyczący najwcześniejszego terminu rozwiązania stosunku pracy po upływie 30 dni od zawiadomienia pracodawcy do urzędu pracy (zob. § 63 ZP); oznacza to, iż niewypełnienie lub późne wypełnienie obowiązku notyfikacyjnego przez pracodawcę prowadzi „jedynie” do przedłużenia okresu trwania stosunku pracy, lecz nie ma wpływu na ważność wypowiedzenia, które zostało złożone pracownikowi przed dokonaniem notyfikacji (Putna, 2019, teza 13);

d) ogranicza w art. 5 i 10 u. zwol. grup. zastosowanie w ramach zwolnień grupowych oraz indywidualnych szczególnej ochrony pracowników przed wypowiedzeniem stosunku pracy; w Czechach szczególnie ochrona przed zwolnieniem nie została uregulowana odrębnie w ramach przepisów o zwolnieniach grupowych, lecz w oparciu o stosowane przyczyny wypowiedzenia (patrz dalej);

e) wprowadza w art. 9 u. zwol. grup. w razie ponownego zatrudnienia pracowników w tej samej grupie zawodowej w okresie 15 miesięcy obowiązek pracodawcy zatrudnienia grupowo zwolnionego pracownika, jeśli wyrazi on zamiar podjęcia pracy; czeska regulacja nie przewiduje podobnego „przymusu zawarcia umowy o pracę”, co przy postrzeganiu prawa pracy jako dziedziny prawa prywatnego uważamy za jak najbardziej wskazane i naturalne;

f) przewiduje w art. 8 u. zwol. grup. obowiązek pracodawcy wypłacenia pracownikowi zwalnianemu grupowo bądź indywidualnie w trybie art. 10 u. zwol. grup. odprawę w wysokości co najmniej (norma ma charakter semiimperatywny) jednomiesięcznego wynagrodzenia przy stażu pracy krótszym niż 2 lata, dwumiesięcznego wynagrodzenia przy stażu pracy od 2 do 8 lat lub trzymiesięcznego wynagrodzenia przy stażu pracy dłuższym niż 8 lat (z limitacją maksymalnej wysokości odprawy w kwocie 15-krotnego minimalnego wynagrodzenia za pracę); czeska regulacja nie opiera obowiązku wypłaty odprawy o zachodzące u pracodawcy zwolnienia grupowe, lecz o zastosowaną konkretną przyczynę rozwiązania stosunku pracy (wypowiedzenia oraz porozumienia) z zamkniętego katalogu § 52 ZP; w przypadku rozwiązania stosunku pracy z przyczyn organizacyjnych (§ 52 lit. a–c ZP) pracownikowi zgodnie z § 67 ust. 1 ZP przysługuje zawsze odprawa w wysokości co najmniej jednomiesięcznego wynagrodzenia przy stażu pracy krótszym niż rok, dwumiesięcznego wynagrodzenia przy stażu pracy od 1 do 2 lat lub trzymiesięcznego wynagrodzenia przy stażu pracy dłuższym niż 2 lata (bez limitacji).

W kontekście omawianej regulacji zwolnień grupowych w Polsce należy również zaznaczyć, że jej konsekwencją jest rozszerzenie standardu ochrony przy zwolnieniach z przyczyn organizacyjnych na pracowników zatrudnionych na podstawie umów terminowych, którzy nie zostali wykluczeni z zakresu obowiązywania u. zwol. grup. (zob. Niedziński, 2018, art. 1 u. zwol. grup., teza 11). Wobec tego w doktrynie wyraża się pogląd, że obowiązek uzasadnienia wypowiedzenia dokonanego w trybie zwolnień grupowych bądź indywidualnych zgodnie z art. 10 u. zwol. grup. obejmuje wszystkie rodzaje umów o pracę (zob. Krysińska-Wnuk, 2009, s. 128; Suknarowska-Drzewiecka, 2009). W przypadku zwolnień grupowych dochodzi do tego jeszcze obowiązek zastosowania kryteriów doboru pracowników do zwolnienia, przyjętych w porozumieniu ze związkami zawodowymi bądź regulaminie. Pracownikowi z umową na czas określony przysługuje również prawo do odprawy.

Przy naruszeniu obowiązków przez pracodawcę pracownik terminowy może jednak co do zasady zakwestionować tylko niezgodność wypowiedzenia z prawem i dochodzić jedynie odszkodowania (zob. art. 50 k.p.).

Jak zaznaczyliśmy w pierwszej części artykułu, czeskie prawo pracy przewiduje taki sam zakres ochrony pracowników przy rozwiązywaniu umowy o pracę dla wszystkich stosunków pracy, a zatem również dla umów na czas określony, niezależnie od grupowego czy indywidualnego trybu zwolnienia.

Przedstawione wyżej porównanie wskazuje na to, że polski ustawodawca oparł kryterium aplikacji wielu reguł powiązanych z rozwiązywaniem umów o pracę, takich jak obowiązek wypłaty odprawy czy ograniczenie ochrony różnych grup pracowników, na ziszczeniu się warunków wymienionych w u. zwol. grup., podczas gdy ustawodawca czeski obrał zupełnie inną drogę, ograniczając zakres regulacji zwolnień grupowych i traktując je jako „zło konieczne” dla pracodawcy, regulując jednocześnie odrębnie kwestie odprawy, ochrony itp.

Wydaje się także, iż wskazane wyżej starania polskiego ustawodawcy o przyjęcie kompleksowej i powiązanej ze sobą regulacji spowodowały, iż stosowanie u. zwol. grup. prowadzi do ogólnego podwyższenia zakresu ochrony pracowników zwalnianych z przyczyn organizacyjnych (z wyjątkiem grup, które podlegałyby szczególnej ochronie w trybie zwolnień indywidualnych), stawiając również pracodawcy nie lada wyzwanie, ponieważ każde jego potknięcie może być niezmiernie brzemiennie w skutkach. Podobnie restrykcyjna postać regulacji zwolnień grupowych znacząco przekracza ramy wskazanej dyrektywy nr 98/59/WE, która w naszym rozumieniu dotyczy zwłaszcza procesu zwalniania większej liczby pracowników przez włączenie w ten proces ich reprezentantów oraz wypełnienia obowiązku informacyjnego wobec państwa, które na podstawie przekazanej informacji aktywizuje odpowiednie narzędzia polityki w dziedzinie zatrudnienia i rynku pracy.

Ochrona szczególnych grup pracowników i konsultacje wypowiedzenia ze związkami zawodowymi

Ostatecznie zakres ochrony pracowników przy zwolnieniach z przyczyn organizacyjnych kształtowany jest również przez regulację prawną obowiązkowych konsultacji wypowiedzenia (także innego niż grupowego) z działającymi u pracodawcy związkami zawodowymi oraz przez unormowanie szczególnej ochrony różnych grup pracowników przed wypowiedzeniem.

Czeska konstrukcja szczególnej ochrony pracowników została zbudowana bardzo prosto, zwłaszcza przez wskazanie okresów ochronnych, w których pracodawca nie może bez naruszenia przepisów wypowiedzieć pracownikowi stosunku pracy. Do okresów ochronnych zalicza się zgodnie z § 53 ust. 1 lit. a–f ZP m.in. okres czasowej niezdolności do pracy, ciąży, urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego, opieki nad dzieckiem czy chorym członkiem rodziny oraz okres zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy w celu pełnienia funkcji publicznej. Przepis § 54 ZP wylicza następnie przyczyny wypowiedze-

nia, przy zaistnieniu których niektóre lub wszystkie okresy ochronne nie mają zastosowania — w sytuacji przyczyn organizacyjnych sytuacja ma się tak, że wypowiedzenie z powodu likwidacji pracodawcy bądź jego części (§ 52 lit. a ZP) wyklucza wszystkie okresy ochronne, przy przeniesieniu pracodawcy stosuje się wyłącznie zakaz wypowiedzenia w okresie ciąży oraz urlopu macierzyńskiego pracownicy. Małe zmiany organizacyjne natomiast nie wykluczają zastosowania ani jednego okresu ochronnego — przepis § 53 ZP stosowany jest tu bez wyjątków. Przedstawione rozróżnienie wynika zwłaszcza z opisanych w pierwszej części opracowania wniosków, zgodnie z którymi konsekwencją likwidacji i przeniesienia zakładu pracy jest niemożliwość dostarczania pracy, a w przypadku innych zmian organizacyjnych jedynie jej niepotrzebność, umożliwiająca zachowanie specjalnej ochrony przed wypowiedzeniem.

Upřednie obowiązkowe konsultacje ze związkami zawodowymi dotyczą zaś w Czechach, zgodnie z § 61 ZP, wszystkich przypadków wypowiedzenia stosunku pracy ze strony pracodawcy. W ramach zwalniania członka organu działającej u pracodawcy organizacji związkowej, który jest uprawniony do jej reprezentowania wobec pracodawcy, wypowiedzenie uwarunkowane jest ponadto zgodą organizacji związkowej, której nieudzielenie powoduje co do zasady wadliwość wypowiedzenia. Nieprzeprowadzenie konsultacji wypowiedzenia w stosunku do innych pracowników nie ma zgodnie z § 19 ust. 2 ZP wpływu na prawidłowość wypowiedzenia.

W Polsce regulacja przedmiotowej materii jest o wiele bardziej złożona i skomplikowana, co skłania nas do stwierdzenia z pewnym wyrzutem wobec polskiego ustawodawcy, że osoba niezorientowana dokładnie w całym kompleksie różnych powiązanych ze sobą przepisów prawa musi znacznie wyżyć swe zdolności poszukiwawcze i poznawcze, aby wydedukować konkretne reguły i wyjątki ich stosowania.

Dla ujęcia tej materii w sposób kompleksowy potrzebne byłoby więcej miejsca, którym nie dysponujemy. W ramach niezbędnego uproszczenia należy więc przede wszystkim zaznaczyć, że polskie prawo pracy obejmuje szczególną ochroną trwałości stosunku pracy w postaci zakazu rozwiązania umowy o pracę bądź obowiązku uzyskania zgody określonego organu aż kilkadziesiąt grup pracowników (Rycak, 2016, tezy 208 do 210). Należą do nich działacze związkowi, pracownicy na urloпах macierzyńskich i wychowawczych, kobiety w ciąży, pracownicy w okresie 4 lat przed osiągnięciem wieku emerytalnego, kombatancki i wiele innych (zob. Rycak, 2016, tezy 208 do 210). Naruszenie szczególnej ochrony, którą stosuje się do wszystkich przypadków wypowiedzenia umowy o pracę pracownikom nią objętym — oprócz ustanowionych wyjątków — powoduje wadliwość wypowiedzenia i powstanie odpowiedniego roszczenia pracownika (zob. Mitrus, 2018, art. 41 k.p., teza 3).

Jeżeli chodzi o przyczyny organizacyjne, znaczna część okresów ochronnych nie ma zastosowania w przypadku wypowiedzenia stosunku pracy przy ogłoszeniu upadłości lub likwidacji pracodawcy, bez względu na grupowy czy indywidualny tryb zwolnienia (zob. Wąż, 2020, art. 411 k.p., teza 9).

Dalsze wyjątki ustanawia art. 5 u. zwol. grup., uznawany przez przedstawicieli doktryny jako najistotniejszy element regulacji zwolnień grupowych oraz indywidualnych w trybie art. 10 u. zwol. grup. (zob. Niedziński, 2018, art. 5 u. zwol. grup., punkt 1), za pośrednictwem którego szczególna ochrona przed wypowiedzeniem zostaje niejako „wykupiona” obowiązkowymi świadczeniami pieniężnymi w postaci odprawy bądź dodatku wyrównawczego. Regulacja zwolnień grupowych wyklucza zastosowanie wszystkich przepisów dotyczących szczególnej ochrony pracowników przed wypowiedzeniem, z wyjątkami wskazanymi zwłaszcza w art. 5 ust. 5 u. zwol. grup., który umożliwia pracodawcy wobec niektórych pracowników bez zastosowania mechanizmu ochronnego wyłącznie zmienić treść stosunku pracy przez wypowiedzenie warunków pracy i płacy.

W stosunku do zwolnień indywidualnych w trybie art. 10 u. zwol. grup. ograniczenie szczególnej ochrony zostało dodatkowo osłabione, zwłaszcza przez wprowadzenie warunku niewyrażenia sprzeciwu ze strony organizacji związkowej oraz ograniczenie możliwości wypowiedzenia warunków pracy i płacy.

W odniesieniu do konsultacji wypowiedzenia z organizacją związkową należy podkreślić, że z wyłączeniem upadłości/likwidacji lub przypadków objętych obligatoryjnym zawarciem porozumienia w sprawie zwolnień grupowych pracodawca zobowiązany jest zgodnie z art. 38 k.p. skonsultować każdy zamiar wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony z reprezentującą pracownika organizacją związkową, która może na podstawie pisemnego zawiadomienia pracodawcy przedstawić swoje zastrzeżenia w terminie 5 dni. Zgodnie z orzecznictwem wypowiedzenie złożone bez uprzedniej konsultacji bądź przed upływem terminu do złożenia zastrzeżeń narusza co do zasady przepisy prawa i jest wadliwe (zob. Muszalski, 2019, teza 1; wyrok SN z 19 czerwca 1975 r., I PZP 10/75). Przyjęty tryb konsultacji nie przewiduje jednak obowiązku pracodawcy dostosowania się do zastrzeżeń organizacji związkowej.

Reprezentanci organizacji związkowej są chronieni przed wypowiedzeniem w sposób rozszerzony, zastępujący konsultację obowiązkowym uzyskaniem wiążącej zgody organizacji na rozwiązanie ich stosunku pracy. Zakres podmiotowy oraz przedmiotowy ochrony został unormowany w art. 32 ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (DzU z 2019 r. poz. 263).

Z powyższego krótkiego porównania wynika naszym zdaniem dostatecznie jasno, że zakres szczególnej ochrony polskich pracowników przed definitywnym rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn organizacyjnych jest znacznie szerszy niż w czeskich przepisach (może z wyjątkiem przypadków ogłoszenia upadłości bądź likwidacji pracodawcy), co odnosi się zwłaszcza do wypowiedzeń indywidualnych nieuregulowanych w art. 10 u. zwol. grup., w ramach których stosuje się co do zasady wszystkie przepisy ochronne niezależnie od tego, czy pracodawca w konsekwencji przeprowadzenia zmiany organizacyjnej dysponuje możliwością zapewnienia pracownikowi pracy na dotychczasowym stanowisku. Wobec wszystkich pracowników reprezentowanych przez organizację związkową

wą polski pracodawca zobowiązany jest ponadto do przeprowadzenia konsultacji, których pominięcie prowadzi do wadliwość wypowiedzenia.

Wraz z innymi autorami uważamy, że tak szeroko zakreślone wymogi na polu ochrony przed wypowiedzeniem należy ocenić jako zbyt formalistyczne, rozbudowane i przeczące poniekąd warunkom gospodarki rynkowej (zob. Mitrus, 2018, art. 38 k.p., teza 40), jak również realiom stosowania prawa pracy w praktyce.

Podsumowanie

Celem niniejszego dwuczęściowego opracowania było porównanie regulacji prawnej definitywnego wypowiedzenia stosunku pracy z przyczyn organizacyjnych w Czechach oraz w Polsce, zwłaszcza pod względem zakresu, w jakim obie regulacje chronią interesy pracownika oraz pracodawcy. Uważamy, że udało się nam przedstawić przedmiotową materię w sposób relatywnie kompleksowy, jednak na pewno nie zupełny i wyczerpujący.

Na początku pierwszej części artykułu postawiliśmy hipotezę, że zakres ochrony przysługującej pracownikowi przy wypowiedzaniu umowy o pracę z przyczyn organizacyjno-ekonomicznych po stronie pracodawcy jest w Polsce ogólnie wyższy aniżeli w Republice Czeskiej.

Na końcu drugiej części nie pozostaje nam nic innego jak potwierdzić tę hipotezę, jednak wyłącznie w stosunku do pracowników zatrudnionych na podstawie umów na czas nieokreślony, którym jako jedynym przysługuje w Polsce prawo poddania wypowiedzenia ocenie sądu pod kątem jego zasadności oraz roszczenie o przywrócenie do pracy bądź uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne, z zastrzeżeniem pracowników objętych szczególną ochroną przed wypowiedzeniem zatrudnionych na czas określony. Pracowników terminowych chroni więc w większym zakresie czeskie prawo pracy (na równym poziomie z innymi pracownikami), czemu nie przeczy nawet rozszerzony na tych pracowników zakres stosowania regulacji zwolnień grupowych w Polsce.

W Czechach poziom ochrony pracowników wywodzi się w dużej mierze z podstawowej regulacji wypowiedzania stosunku pracy w ZP, która w pierwszym rządzie ustanawia obowiązek pracodawcy zastosowania wyłącznie jednej z przyczyn wypowiedzenia zawartych w katalogu ustawowym, przy czym z wykorzystaniem przyczyn organizacyjnych wiąże się obligatoryjna wypłata odprawy. Regulacja wypowiedzenia przy dużych zmianach organizacyjnych chroni (naszym zdaniem logicznie) zwłaszcza prawo pracodawcy do zarządzania zakładem pracy i pozostawia pracownikowi względnie małą przestrzeń do skutecznego zakwestionowania ważności wypowiedzenia. Wypowiedzenie w razie małych zmian organizacyjnych powinno być bardziej wymagające dla pracodawcy, co wynika zwłaszcza z szerokiego zastosowania okresów ochronnych oraz z uprawnienia sądu do badania celowości przeprowadzonej zmiany. Przyjęta wykładnia SN RCz sprawia jednak, że również faktyczny zakres możliwej ochrony pracownika przed wypowiedzeniem na skutek zbędności danego stanowiska pozostaje nieduży.

Na tym polu inspiracją dla przyszłych zmian czeskich przepisów (bądź ich wykładni) może być polski wymóg opracowania i zastosowania sprawiedliwych i obiektywnych kryteriów doboru pracowników do zwolnienia, którego wprowadzenie w naszej opinii nie obyłoby się jednak bez interwencji do konstrukcji ustanowionych przyczyn wypowiedzenia, w ramach których przyczyna unormowana w § 52 lit. c ZP stanowi obecnie jedyną w miarę elastyczną podstawę wypowiedzenia, zrównoważoną w jakiś sposób przez obowiązek wypłacenia odprawy.

Polski ustawodawca obrał zasadniczo inną drogę, ustanawiając w regulacji podstawowej obowiązek wskazywania przyczyny wypowiedzenia umowy na czas nieokreślony i uprawnienie sądu do badania zasadności wypowiedzenia, pozostawiając wypracownie konstrukcji organizacyjnych przyczyn wypowiedzenia i warunków ich stosowania w dużej mierze orzecznictwu, z wyłączeniem likwidacji i upadłości, które pojawiają się jako wprost wskazana przyczyna w kilku przepisach prawa pracy. W efekcie takiego podejścia orzecznictwo uznało jako względnie samodzielne przyczyny wypowiedzenia likwidację stanowiska pracy i redukcję etatów (których rozróżnienie pozostaje jednak często niejasne), warunkując jednocześnie zwolnienie z drugiej wskazanej przyczyny zastosowaniem przyjętych kryteriów doboru pracowników do zwolnienia, co przemawia za większym stopniem ochrony trwałości stosunku pracy pracownika. Obie przyczyny nie wykluczają przy tym zastosowania szczególnej ochrony przed wypowiedzeniem.

Do tego dochodzą jednak przepisy szczególne, zawarte zwłaszcza w u. zwol. grup., które w sposób — naszym zdaniem znacznie niesystematyczny — rozbudowują reguły stosowane przy wypowiedzaniu stosunku pracy z przyczyn organizacyjnych, np. przez rozszerzenie obowiązku stosowania kryteriów doboru wobec wszystkich zwalnianych pracowników (niezależnie od stosowanej przyczyny wypowiedzenia).

W naszej opinii obecna polska regulacja wypowiedzania umów o pracę z przyczyn organizacyjnych stawia pracodawcy w różnych miejscach wygórowane wymagania, zahaczające nieraz o sam charakter prawa pracy jako dziedziny prawa prywatnego, i sprzyjające zarazem niezgodnym z naszym przekonaniem opiniom niektórych autorów, według których polskie prawo pracy już teraz należy do prawa publicznego (z najgłośniejszych zob. Sobczyk, 2017). Mamy tu na myśli np. obowiązek oceniania kryteriów dotyczących sytuacji osobistej pracownika, obowiązek ponownego zatrudnienia pracownika w przypadku zwolnień grupowych czy zakres obowiązkowej konsultacji wypowiedzenia ze związkami zawodowymi wraz z konsekwencjami jej nieprzeprowadzenia.

Na zakończenie należy podkreślić, że wypowiedzenie stosunku pracy należy bezdyskusyjnie postrzegać jako zasadnicze wydarzenie (przeważnie negatywne) w życiu każdego pracownika, które wymaga zapewnienia mu godziwej ochrony prawnej. Nie można jednak przy tym zapominać o ochronie uzasadnionych interesów pracodawcy, który z perspektywy wolnego środowiska rynkowego nie powinien — naszym zdaniem — występować w roli publicznej instytucji opiekuńczej wobec pracownika.

Przypisy/Notes

¹ Warto przypomnieć, że polski pracownik powinien zgodnie z art. 264 k.p. wnieść odwołanie do sądu pracy w terminie 21 dni od doręczenia wypowiedzenia. Regulacja ta budzi pewne wątpliwości co do realnych szans pracownika na zakwestionowanie pozorności zmniejszenia stanu zatrudnienia, co dobrze widać na przykładzie, gdy „zlikwidowane” stanowisko zostaje ponownie obsadzone po upływie miesiąca po doręczeniu wypowiedzenia. Pracownikowi pozostaje wtedy tylko opcja wnoszenia o przywrócenie terminu, które jednak zależne jest od oceny konkretnego sędziego.

Bibliografia/References

- Krysińska-Wnuk, L. (2009). *Regulacja zwolnień grupowych pracowników*. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Kurzych, A. (2013). Likwidacja stanowiska pracy jako przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę — ujęcie proceduralne. *Monitor Prawa Pracy*, (2). SIP Legalis.
- Latos-Miłkowska, M. i Pisarczyk, Ł. (2005). *Zwolnienia z przyczyn niedotyczących pracowników*. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Mitrus, L. (2018). Komentarz do art. 38, 41, 45 kodeksu pracy. W: A. Sobczyk (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*. SIP Legalis.
- Muszalski, W. (2019). Komentarz do art. 38 kodeksu pracy. W: W. Muszalski (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*. SIP Legalis.
- Niedziński, T. (2018). Komentarz do art. 1, 3, 5 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. W: T. Niedziński i E. Nurzyńska-Wereszczyńska, *Ustawa o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Komentarz*. SIP Legalis.
- Paruch, S. i Stępień, R. (2014). Likwidacja stanowiska pracy jako przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę. *Monitor Prawa Pracy*, (12). SIP Legalis.
- Ptáček, L. (2019). Komentarz do § 50 czeskiego kodeksu pracy. W: L. Drápal i Z. Novotný (red.), *Zákoník práce. Komentář*. SIP Beck-online.
- Putna, M. (2019). Komentarz do § 64 czeskiego kodeksu pracy. W: L. Drápal, Z. Novotný (red.), *Zákoník práce. Komentář*. SIP Beck-online.
- Rycak, A. (2016). Relacje pomiędzy klauzulą „wypowiedzenia nieuzasadnionego” a klauzulami „zasad współzycia społecznego” oraz społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa! Szczególna ochrona trwałości stosunku pracy. W: J. Stelina (red.), *Prawo pracy*. Warszawa: C.H. Beck.
- Sadlik, R. (2020). Kryteria doboru pracowników do zwolnienia przy zmniejszeniu zatrudnienia z przyczyn niedotyczących pracowników. *Monitor Prawa Pracy*, (1). SIP Legalis.
- Sobczyk, A. (2017). *Państwo zakładów pracy*. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Suknarowska-Drzewiecka, E. (2009). Kryteria doboru pracowników do zwolnienia. *Monitor Prawa Pracy*, (8). SIP Legalis.
- Świątkowski, A. M. (2019). *Kodeks pracy. Komentarz*. SIP Legalis. <https://doi.org/10.33226/0032-6186.2019.3.2>
- Štefko, M. (2018). *Výpověď pro nadbytečnost jako nástroj diskriminace z důvodu věku. Právní rozhledy*, (15–16). SIP Beck-online.
- Wąż, P. (2020). Komentarz do art. 411, 42 kodeksu pracy. W: K. Walczak (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*. SIP Legalis.
- Wrątny, J. (2016). *Kodeks pracy. Komentarz*. SIP Legalis.

Dr Vojtěch Kadlubiec, adiunkt w Katedrze Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Uniwersytetu Masaryka w Brnie (Czechy). Ekspert prawny kancelarii adwokackiej. Członek Czeskiej Asocjacji Prawa Pracy i Prawa Ubezpieczeń Społecznych. Autor wielu publikacji naukowych oraz poradników praktycznych w zakresie czeskiego prawa pracy. Interesuje się również regulacją prawną relacji pracowniczych w Polsce, gdzie także publikuje wyniki swych badań naukowych.

Dr Jan Horecký, Kierownik Katedry Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Uniwersytetu Masaryka w Brnie (Czechy). Członek Czeskiej Asocjacji Prawa Pracy i Prawa Ubezpieczeń Społecznych oraz członek Komitetu Ekspertów Asocjacji na Rzecz Rozwoju Negocjacji Zbiorowych i Prawa Pracy. Redaktor czasopiśma Central European Journal of Labour Law and Personnel Management.

Dr Vojtěch Kadlubiec, University lecturer at the Department of Labor Law and Social Security of the Masaryk University in Brno (Czech Republic). Legal expert at a law firm. Member of the Czech Society for Labour Law and Social Security Law. Author of many scientific publications and practical guides in the field of Czech labor law. He is also interested in the legal regulation of employment relations in Poland, where he also publishes results of his scientific research.

Dr Jan Horecký, Head of the Department of Labour Law and Social Security Law at Faculty of Law of Masaryk University in Brno (Czech Republic). Member of the Czech Society for Labour Law and Social Security Law and a member of the Committee of Experts of the Society for Collective Bargaining and Labour Law. Editor of Central European Journal of Labour Law and Personnel Management.