



www.gofin.pl

UBEZPIECZENIA I PRAWO PRACY DODATEK

10.11.2016 r.

ISSN 2449-9234

Dodatek nr

21

ROZWIĄZYWANIE UMÓW O PRACĘ

Wstęp	str. 3
I. Wypowiedzenie umowy	str. 3
1. Doręczenie wypowiedzenia	str. 5
2. Przyczyny wypowiedzenia	str. 6
3. Działalność związkowa i strajk	str. 9
4. Konsultacja rozwiązania umowy ze związkiem zawodowym	str. 10
II. Wypowiedzenie zmieniające	str. 12
1. Kogo może dotyczyć?	str. 12
2. Przedmiot wypowiedzenia zmieniającego	str. 14
3. Konsultacja wypowiedzenia zmieniającego ze związkiem zawodowym	str. 16
III. Rozwiązanie umowy za porozumieniem stron	str. 17
IV. Rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia przez pracodawcę ...	str. 18
1. Dyscyplinarne zwolnienie pracownika	str. 19
2. Sposób wskazania przyczyny	str. 21
3. Wina	str. 21
4. Podstawowe obowiązki pracownika	str. 25
5. Szkada a zagrożenie interesów pracodawcy	str. 26
6. Opuszczenie miejsca pracy	str. 28
7. Strajk	str. 29
8. Zwolnienie dyscyplinarne stażysty w sądzie	str. 29
9. Zwolnienie z art. 53 K.p.	str. 30

V. Zwolnienie bez wypowiedzenia przez pracownika	str. 31
VI. Zwolnienia grupowe	str. 34
1. Procedura zwolnień grupowych.....	str. 34
2. Ochrona przed zwolnieniami	str. 36
3. Kryteria doboru do zwolnień	str. 37
4. Prawo do odprawy pieniężnej.....	str. 40
VII. Szczególna ochrona stosunku pracy	str. 41
1. Chronieni członkowie związków zawodowych	str. 41
2. Nadużycie ochrony	str. 44
3. Ochrona przedemerytalna	str. 46
4. Emerytury pomostowe.....	str. 48
5. Wypowiedzenie po urlopie macierzyńskim lub wychowawczym	str. 49
6. Usprawiedliwiona nieobecność.....	str. 50



Prenumerata 2017



KOMPLET PROMOCYJNY NR 1

Zamów w prenumeracie na cały 2017 rok komplet nr 1 składający się z Czasopism i Gazety.

+ NAGRODY RZECZOWE m.in.:



Mikser z misą obrotową
firmy ZELMER



Elektryczna Kawiarka Mokińska
włoskiej firmy ARIETE

rabat
20%

+ POMOĆNIKI Księgowego  PREMIUM
+ Przewodnik Księgowego + Przewodnik Kadrowego

Więcej informacji o komplecie promocyjnym nr 1 na www.sklep.gofin.pl

WSTĘP

Przepisy Kodeksu pracy szczegółowo regulują zasady rozwiązywania umów o pracę, przewidując kilka trybów zakończenia współpracy między pracownikiem a pracodawcą. Większość z nich to działania jednostronne, gdyż jedyną dwustronną czynnością jest rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron. Kodeks pracy reguluje przy tym formę i treść tych czynności, ich ograniczenia, terminy składania oświadczeń woli oraz zakazy rozwiązywania stosunku pracy w sytuacjach szczególnych. Niestety przepisy w tym zakresie nie zawsze są do końca precyzyjne, stąd duże znaczenie ma orzecznictwo sądów pracy wyjaśniające kolejne wątpliwości pojawiające się na tym tle.

Zmieniająca się sytuacja społeczna, gospodarcza, kulturalna i technologiczna powoduje, że konieczne staje się podejmowanie decyzji w zakresie coraz to nowych przypadków uzasadniających zwolnienie pracownika. Kiedyś najczęstszymi przypadkami zwolnienia dyscyplinarnego były kradzieże lub spożywanie alkoholu w godzinach pracy. Obecnie pracodawcy stają przed wyzwaniem wymagającymi oceny np. czy przesłanie materiałów firmowych mailem na prywatną pocztę pracownika stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych? Duże firmy coraz częściej korzystają ze specjalistycznych narzędzi HR-owych do oceny pracowników czy wręcz doboru ich do zwolnienia. Również w tym aspekcie pojawia się pytanie, czy wybór pracownika na wysokim stanowisku kierowniczym do zwolnienia za pośrednictwem Assessment Center jest dla pracodawcy bezpieczny, czy może zostać podważony przed sądem pracy?

Mając powyższe na uwadze, należy stwierdzić, że profesjonalnie działające służby kadrowe muszą śledzić aktualne orzecznictwo Sądu Najwyższego dotyczące zwalniania pracowników, aby ze świadomością podejmować decyzje o wypowiedzeniu umowy czy rozwiązaniu jej bez wypowiedzenia. Problematyka ta bardzo często gości na wokandzie Sądu Najwyższego oceniającego, czy kolejne rodzaje przyczyn uzasadniających wypowiedzenie są rzeczywiste i wystarczająco konkretne albo czy dane naruszenie może być uznane za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

W niniejszym dodatku przeanalizowano orzecznictwo Sądu Najwyższego dotyczące różnych aspektów rozwiązywania stosunku pracy, zarówno dotyczące wypowiedzenia umowy, rozwiązania jej za porozumieniem stron, jak i zwolnień bez wypowiedzenia dokonywanych przez pracodawcę oraz pracownika. Omówiono także poglądy judykatury w zakresie zwolnień grupowych, szczególnej ochrony stosunku pracy czy konsultacji wypowiedzenia ze związkami zawodowymi.

Mamy nadzieję, że korzystanie z opracowania pozwoli na bezpieczniejsze podejmowanie decyzji w sprawach zwalniania pracowników i uchroni pracodawców przed przegranymi procesami sądowymi, gdyż wcześniej będą oni w stanie przewidzieć ryzyka związane z podejmowanymi decyzjami, oceniając czy dana przyczyna zakończenia współpracy jest wystarczająco precyzyjnie sformułowana.

I. WYPOWIEDZENIE UMOWY

Wypowiedzenie umowy o pracę to jednostronna czynność prawna – oświadczenie woli zmierzające do rozwiązania stosunku pracy. Z takim oświadczeniem może wystąpić zarówno pracownik, jak i pracodawca, a specyfika wypowiedzenia polega na tym, iż skutek w postaci rozwiązania umowy następuje z opóźnieniem uzależnionym od jej rodzaju i zakładowego

stażu pracy. Czas pomiędzy złożeniem oświadczenia woli a faktycznym rozwiązaniem umowy to okres wypowiedzenia, który zgodnie z najnowszym orzecnictwem Sądu Najwyższego ma charakter minimalny. W praktyce oznacza to, iż obowiązująca pracownika, określona w dniach, tygodniach lub miesiącach, długość okresu wypowiedzenia może ulec wydłużeniu z mocy prawa, jeśli pracodawca złoży swoje oświadczenie wcześniej, a nie w sobotę czy w ostatnim dniu miesiąca (por. wyrok SN z 12 lipca 2012 r., sygn. akt II PK 300/11, OSNP 2013/15-16/169).

Przykład

Pracodawca postanowił wypowiedzieć umowę zawartą na czas nieokreślony pracownikowi produkcji, zatrudnionemu od ponad 4 lat. Powodem zwolnienia był znaczny spadek jakości i wydajności pracy w porównaniu do innych pracowników oraz niewłaściwy stosunek do przełożonych. Ostateczną decyzję w tej sprawie pracodawca podjął 4 sierpnia 2016 r. i niezwłocznie nakazał pracownicy kadr sporządzenie stosownego oświadczenia woli oraz przedstawienie go do akceptacji i podpisu. Wypowiedzenie zostało wręczone pracownikowi w obecności świadków 5 sierpnia br., ale z uwagi na obowiązujący go 3-miesięczny okres wypowiedzenia, który musi skończyć się w ostatnim dniu miesiąca, upływie ono 30 listopada 2016 r. Tym samym z mocy prawa okres wypowiedzenia ulegnie przedłużeniu o czas od 6 do 31 sierpnia, czyli dni wykraczające poza pełne miesiące. Ten sam skutek w zakresie daty rozwiązania umowy spowodowałoby wręczenie wypowiedzenia w ostatnim dniu miesiąca.

Ustawowe okresy wypowiedzenia mają więc charakter minimalny i nic nie stoi na przeszkodzie, aby przedłużyć je mocą zgodnej woli stron. Pracodawca może więc proponować pracownikowi wydłużenie okresu wypowiedzenia z 3 miesięcy do roku, a postanowienie takie musi być kwalifikowane jako korzystne dla niego, szczególnie przy jednoczesnym zobowiązaniu do zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia w całym okresie wypowiedzenia (por. wyrok SN z 30 listopada 2012 r., sygn. akt I PK 132/12). Skoro ustawodawca dopuszcza odstępstwa na korzyść pracownika, np. wydłużenie okresu wypowiedzenia w przypadku złożenia go przez pracodawcę, możliwe jest również skrócenie okresu wypowiedzenia składanego przez pracownika. Korzyści dla pracownika płynące z tego postanowienia muszą być oceniane w sposób zobiektywizowany, na chwilę zawarcia umowy, a nie w momencie dokonania wypowiedzenia, z uwzględnieniem okoliczności faktycznych danej sprawy. Możliwość rozwiązania umowy z zastosowaniem krótszego okresu wypowiedzenia jest z reguły korzystna dla pracownika, a oceniając tego typu postanowienia należy pamiętać, że pracownik może mieć interes w wyrażeniu zgody na pozornie niekorzystne dla niego rozwiązanie lub pozostawać w subiektywnym przekonaniu o jego korzystności (por. wyrok SN z 26 marca 2014 r., sygn. akt II PK 175/13).

W orzecnictwie Sądu Najwyższego od dawna ugruntowany jest pogląd, zgodnie z którym wypowiedzenie umowy o pracę to zwykły sposób jej rozwiązania, więc uzasadniająca je przyczyna nie musi mieć szczególnej doniosłości czy nadzwyczajnej wagi. Wypowiedzenie umowy o pracę uważa się zatem za uzasadnione, jeżeli jest podyktowane niewłaściwym wywiązywaniem się pracownika z obowiązków (por. wyrok SN z 22 października 2015 r., sygn. akt II PK 265/14, M.P.Pr 2016/3/114-115).

Podobnie oświadczenie woli o wypowiedzeniu umowy o pracę. W typowych przypadkach powinno być możliwe do samodzielnego sformułowania przez pracodawcę, bez konieczności uciekania się do pomocy osób specjalizujących się w prawie pracy. Zbyt wysokie wymagania

w zakresie przedstawienia przyczyny wypowiedzenia sprzyjają negatywnemu postrzeganiu prawa pracy jako nieelastycznego narzędzia kształtowania relacji zatrudnienia (por. wyrok SN z 13 listopada 2012 r., sygn. akt III PK 4/12). Warunki, jakie musi spełniać oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu umowy oraz sposób wskazania jego przyczyny muszą jednocześnie uwzględniać interes pracownika i możliwości pracodawcy oraz ich wzajemne relacje w kontekście zdarzeń poprzedzających ustanie stosunku pracy.

1. Doręczenie wypowiedzenia

Najczęściej oświadczenie o wypowiedzeniu jest wręczane pracownikowi osobiście przez pracodawcę lub osobę działającą w jego imieniu, np. pracownika kadr lub bezpośredniego przełożonego. W takich okolicznościach większość pracodawców zabezpiecza się na wypadek braku woli pracownika odebrania tego pisma, wręczając je przy świadkach. Nawet jeśli pracownik odmówi przyjęcia wypowiedzenia i pokwitowania tego faktu na drugim egzemplarzu dokumentu, obecność świadków stanowi wystarczający dowód na to, że pracodawca stworzył pracownikowi możliwość zapoznania się z jego treścią, co jest warunkiem skuteczności czynności zmierzającej do rozwiązania umowy. Osobiste wręczenie pracownikowi oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy nie zawsze będzie jednak możliwe. Problem ten dotyczy w szczególności pracowników mobilnych, którzy wykonują swoje zadania z dużą dozą samodzielności, rzadko stawiając się w zakładzie w godzinach pracy biura.

Z tego względu popularną metodą na rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem, który rzadko pojawia się w firmie jest przesłanie oświadczenia o wypowiedzeniu umowy pocztą na jego adres domowy. Powinno to mieć formę przesyłki poleconej za zwrotnym potwierdzeniem odbioru, gdyż data faktycznego doręczenia przesyłki pracownikowi jest dniem, z którym wypowiedzenie rozpoczyna bieg. Informacja zwrotna z poczty o dniu doręczenia przesyłki stanowi warunek, od którego zależy możliwość prawidłowego ustalenia okresu wypowiedzenia pracownika, a przez to daty rozwiązania umowy. Metoda ta ma jednak pewne wady, z których najważniejszą jest ryzyko niepodejmowania korespondencji przez pracownika.

Dotychczas w orzecznictwie Sądu Najwyższego powszechnie akceptowano pogląd, zgodnie z którym w przypadku nieodbierania przesyłki zawierającej oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy przez adresata, domniemanie faktyczne zapoznania się z jej treścią powstaje po dwukrotnym bezskutecznym awizowaniu przesyłki u adresata. Domniemanie takie może być przy tym obalone w przypadku udowodnienia przez pracownika braku możliwości zapoznania się z treścią oświadczenia pracodawcy przed upływem terminu na podjęcie przesyłki (por. wyrok SN z 7 grudnia 2012 r., sygn. akt II PK 120/12).

Przykład

Firma ze Szczecina zatrudniła handlowca na Dolnym Śląsku, który miał promować jej produkty i pozyskiwać nowych klientów. Pracownik sporadycznie pojawiał się w siedzibie pracodawcy, zdalnie rozliczając się ze swojej pracy. Pomimo dużego zaangażowania nie udało mu się znacząco wpłynąć na wynik ekonomiczny przedsiębiorstwa w regionie. W związku z tym pracodawca postanowił wypowiedzieć umowę pracownikowi, przesyłając oświadczenie woli za pośrednictwem poczty. Listonosz podjął próbę doręczenia przesyłki 3 października br., ale nie zastał nikogo w mieszkaniu adresata, więc pozostawił tam awizo z informacją o możliwości odbioru listu w ciągu 7 najbliższych dni. Po bezskutecznym upływie tego terminu 10 października br. wystawiono kolejne awizo, które listonosz ponownie

pozostawił w drzwiach adresata. Ponieważ pracownik nie pojawił się na poczcie w sprawie podjęcia przesyłki, po kolejnych 7 dniach można było przyjąć domniemanie, iż miał on możliwość zapoznania się z jej treścią. Pracownik może obalić to domniemanie, przeprowadzając dowód w postępowaniu przed sądem wskazujący, że nie miał on możliwości zapoznania się z oświadczeniem pracodawcy, gdyż w okresie rozpoczynającym się przed pierwszą próbą doręczenia, trwającym co najmniej do momentu bezskutecznego upływu terminu doręczenia, zamieszkiwał pod innym adresem i nie miał fizycznej możliwości odbierania korespondencji. Możliwość jednoznacznego ustalenia terminu upływu okresu na odbiór przesyłki pojawi się dopiero w momencie jej zwrotu do nadawcy.

2. Przyczyny wypowiedzenia

Nie każde oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę musi wskazywać przyczynę, która uzasadnia tę decyzję strony zatrudnienia, co więcej nie każde wypowiedzenie musi być uzasadnione. Warto pamiętać, że ustawodawca wymaga istnienia przyczyny jedynie w przypadku wypowiedzeń składanych przez pracodawcę, dlatego analogiczne pisma pracownika w ogóle nie muszą mieć uzasadnienia. Po wtóre istnienie przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie nie oznacza automatycznie konieczności jej ujawnienia, gdyż pojawia się ona jedynie w przypadku wypowiedzenia przez pracodawcę umowy zawartej na czas nieokreślony (art. 30 § 4 K.p.). Skoro zaś wypowiedzenie to normalny sposób rozwiązywania umowy o pracę, przyczyna leżąca u podstaw jego złożenia nie musi mieć szczególnej doniosłości, a będzie ona z pewnością zależna od charakteru zatrudnienia.

Okolicznością, która uzasadnia rozwiązanie umowy z zatrudnionym na stanowisku asystenta sędziego może być rozpoczęcie przez pracownika aplikacji radcowskiej (adwokackiej). Choć pracodawca nie może zakazać tego pracownikowi, to podjęcie takiej decyzji bez poinformowania przełożonych należy traktować jako jednostronną zmianę warunków zatrudnienia (por. wyrok SN z 13 czerwca 2012 r., sygn. akt II PK 315/11, OSNP 2013/11/131). Na łamach tego rozstrzygnięcia uznano, że odbywanie przez asystenta sędziego NSA aplikacji radcowskiej jest sprzeczne z jego obowiązkami i uzasadnia utratę zaufania pracodawcy wobec pracownika. Wszystko to powoduje, że w rozumieniu art. 45 K.p. rozwiązanie bezterminowej umowy o pracę za wypowiedzeniem jest uzasadnione. Skutkiem podjęcia aplikacji radcowskiej jest bowiem brak dyspozycyjności pracownika, rozumianej jako możliwość liczenia na jego obecność w pracy w czasie na nią przeznaczonym. Może to ponadto rodzić konflikt interesów i lojalności pracownika i pracodawcy, stanowiący niezależną przyczynę rozwiązania umowy za wypowiedzeniem.

Sama utrata zaufania wobec pracownika to zbyt mało, by stanowić przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy za wypowiedzeniem. Aby umożliwić pracownikowi, a później ewentualnie sędziom sądu pracy weryfikację tak sformułowanej przyczyny wypowiedzenia, musi być ona uzupełniona o wskazanie faktów i okoliczności, które spowodowały utratę zaufania pracodawcy wobec pracownika. Tak sformułowana przyczyna wypowiedzenia spełnia wymagania co do jego formy w zakresie przewidzianym w art. 30 § 4 K.p. Z kolei to, czy wskazane przez pracodawcę fakty obiektywnie zaistniały i mogły uzasadniać utratę zaufania wobec pracownika oraz czy utrata zaufania uzasadniała wypowiedzenie stosunku pracy, podlega kontroli w płaszczyźnie art. 45 § 1 K.p. Z tego względu ujęcie przyczyn wypowiedzenia, w granicach których toczyć się będzie spór powinno być na tyle konkretne i precyzyjne, by w ra-

zie procesu umożliwiło pracownikowi rzeczową obronę (por. wyrok SN z 2 października 2012 r., sygn. akt II PK 60/12).

Omawiając zagadnienie utraty zaufania do pracownika w kontekście przyczyny wypowiedzenia umowy, należy uznać, że wymaga to obiektywnej i rzeczowej analizy subiektywnych wyjaśnień pracownika oraz osoby reprezentującej pracodawcę (por. wyrok SN z 24 września 2013 r., sygn. akt III PK 85/12). Tylko na tej podstawie można bowiem ocenić, czy zachowanie pracownika uzasadniało utratę zaufania pracodawcy i w konsekwencji mogło stać się uzasadnioną przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę w aspekcie art. 45 K.p. Warto pamiętać, że nie każdy przypadek utraty zaufania do pracownika będzie uzasadniać wypowiedzenie. Taka sytuacja wystąpi, jeśli w konkretnych okolicznościach nie można wymagać od pracodawcy, by nadal darzył pracownika zaufaniem. Aby uzasadniać wypowiedzenie umowy, nadużycie zaufania musi wiązać się z takim zachowaniem pracownika, które może być obiektywnie ocenione jako naganne, nawet gdy nie jest przez niego zawinione (por. wyrok SN z 24 października 2013 r., sygn. akt II PK 24/13, OSNP 2014/9/127).

Uzasadnioną przyczyną utraty zaufania wobec pracownika może być odmowa podpisania umowy o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia, która nie przewiduje rażąco wygórowanej kary pieniężnej (por. wyrok SN z 12 lutego 2013 r., sygn. akt II PK 165/12, M.P.Pr. 2013/6/310-313). Ma to szczególne znaczenie w przypadku, gdy pracownik rozważa zmianę miejsca zatrudnienia, gdyż może być to pośrednim dowodem na brak lojalności lub chęć przedsięwzięcia przez niego działań godzących w interes pracodawcy. W takich okolicznościach podstawą wypowiedzenia umowy o pracę może być również sam fakt odmowy podpisania umowy o zakazie konkurencji i nie sprzeciwia się temu określenie wysokości kary umownej na poziomie znacząco przekraczającym sześciokrotność wynagrodzenia uzyskiwanego przez pracownika przed rozwiązaniem stosunku pracy. Kara w niższej wysokości niedostatecznie zabezpiecza interes pracodawcy w przypadku pracownika posiadającego dostęp do tajemnic handlowych i technologicznych zakładu. Doświadczenie życiowe wskazuje bowiem, iż sześciokrotność wynagrodzenia to cena, jaką konkurencyjne przedsiębiorstwo chętnie zapłaci, by uzyskać dostęp do tajemnic handlowych i technologicznych innego przedsiębiorcy.

Warto pamiętać, że w przypadku wskazania kilku przyczyn utraty zaufania o ich zasadności nie decyduje czynnik ilościowy, lecz jakościowy, który obliguje do oceny, czy wszystkie łącznie wskazane podstawy uzasadniają wypowiedzenie umowy o pracę, chociażby każda ze wskazanych przyczyn oddzielnie nie stanowiła dostatecznej przesłanki rozwiązania stosunku pracy (por. wyrok SN z 14 kwietnia 2015 r., sygn. akt II PK 140/14, M.P.Pr. 2015/10/541-545).

Jedną z popularniejszych przyczyn wypowiedzenia jest niska w porównaniu do innych pracowników wydajność pracy. Jeśli nie jest ona zjawiskiem wyjątkowym i występuje w dłuższym okresie, pracodawca ma prawo zwolnić niewydajnego pracownika i zatrudnić na tym stanowisku inną osobę, która spełni jego wymagania. Sąd Najwyższy przyjął bowiem, że pracodawca nie ma obowiązku zatrudniania niewydajnego pracownika, który uzyskuje najniższe wyniki w pracy w porównaniu do innych zatrudnionych na takich samych stanowiskach pracy, choćby nie było w tym jego zawinienia, niestaranności lub niesumienności pracowniczej (por. wyrok SN z 24 lutego 2015 r., sygn. akt II PK 87/14, M.P.Pr. 2015/8/394). Takie porównanie efektów nie może być jednak przeprowadzane między pracownikiem a osobami wykonującymi podobne zadania na podstawie umów prawa cywilnego (por. wyrok SN z 27 listopada 2012 r., sygn. akt I PK 127/12).

Przykład

Podmiot leczniczy zatrudnia trzech stomatologów, jednego w oparciu o umowę o pracę, dwóch na zlecenie. Każdy z nich realizował tę samą liczbę punktów przydzielonych przez NFZ, ale zleceniobiorcy wykonywali te zadania przez 18 godzin tygodniowo, a pracownik poświęcał na nie 37 godzin i 55 minut. Pracodawca zwrócił uwagę na niższą wydajność pracy stomatologa-pracownika, proponując obniżenie wymiaru czasu pracy celem zrównania sytuacji wszystkich dentystów zatrudnionych w podmiocie. Pracownik odmówił, w związku z czym pracodawca wypowiedział wiążącą strony umowę, wskazując jako przyczynę niską wydajność pracy w porównaniu ze stomatologami zatrudnionymi na podstawie umów zlecenia.

Wymieniona przyczyna nie może uzasadniać wypowiedzenia, gdyż umowa o pracę ma na celu staranne działanie. To odmienny cel niż w przypadku umów prawa cywilnego, których strony mają świadomość uzależnienia ich wynagrodzenia od efektów pracy. Odmienności występujące między tymi umowami wykluczają możliwość porównywania efektów pracy pracownika i zleceniobiorcy, więc nie mogą być podstawą wypowiedzenia umowy o pracę ani wypowiedzenia zmieniającego.

Wypowiedzenie umowy, podobnie jak jej jednostronne rozwiązanie bez wypowiedzenia lub zakończenie stosunku pracy w drodze porozumienia stron wymaga od pracodawcy podjęcia określonych czynności, choćby w sposób dorozumiany. Skutku tego nie powoduje faktyczne zaprzestanie prowadzenia działalności gospodarczej przez pracodawcę. Tym samym brak formalnego rozwiązania stosunku pracy powoduje, że nawet jeśli pracodawca zaprzestał prowadzenia działalności i zamknął swoje biuro nie dopuszczając pracownika do pracy, nadal ma obowiązek objęcia go ubezpieczeniami społecznymi i opłacania należnych od pracodawcy składek z tego tytułu. Sąd Najwyższy przyjął bowiem, że z jednej strony faktyczne zaprzestanie działalności gospodarczej przez pracodawcę nie jest zdarzeniem prawnym, z którym ustawodawca wiąże ustanie stosunku pracy, stwierdzając jednak, że może być on rozwiązany wyłącznie na podstawie zdarzeń prawnych określonych w ustawie (art. 30 § 1 K.p.), czyli po dokonaniu wskazanych w nim czynności prawnych, w tym wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę. W ocenie Sądu Najwyższego wypowiedzenie to może być wyrażone w sposób dorozumiany (art. 60 K.c. w związku z art. 300 K.p.) właśnie przez faktyczne zaprzestanie działalności gospodarczej przez pracodawcę (por. wyrok SN z 17 lutego 2015 r., sygn. akt I UK 227/14). Dorozumiane wypowiedzenie umowy o pracę wywołuje taki sam skutek jak oświadczenie złożone w sposób wyraźny – umowa o pracę rozwiązuje się nie z dniem złożenia dorozumianego oświadczenia woli, ale z upływem okresu wypowiedzenia. Oświadczenie takie nie jest więc dotknięte wadą zastosowania krótszego niż wymagany okresu wypowiedzenia (albo jego nie zastosowania). Sąd Najwyższy podkreślił równocześnie, że nieświadczenie pracy przez pracownika w okresie wypowiedzenia nie jest przesłanką mającą wpływ na byt stosunku pracy, ale co najwyżej na prawo do wynagrodzenia. Z kolei faktyczna gotowość pracownika do świadczenia pracy powoduje, że do takiego przypadku można zastosować art. 81 § 1 K.p., skoro doznaje on przeszkód w wykonywaniu pracy leżących po stronie pracodawcy. Wykazanie przez pracownika gotowości do świadczenia pracy uzasadnia więc roszczenie o wynagrodzenie jak za przestój (por. wyrok SN z 8 listopada 2012 r., sygn. akt II UK 84/12, OSNP 2013/19-20/232).

W orzecnictwie od dawna przyjmuje się, że długotrwałe nieobecności w pracy pracownika, które powodują dezorganizację procesu pracy mogą być uzasadnioną przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę. Sąd Najwyższy podkreślił jednak ostatnio, że nie wykracza poza

granice swobody sędziowskiej uznanie przez sąd, że wypowiedzenie umowy o pracę pracownikowi nienagannie wykonującemu obowiązki, który w okresie 6 lat pracy miał jedną ponad 4-miesięczną usprawiedliwioną nieobecność w pracy i po tym okresie odzyskał zdolność do pracy, jest nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 K.p., mimo że nieobecność ta doprowadziła do dezorganizacji pracy w miejscu jego zatrudnienia (por. wyrok SN z 17 maja 2016 r., sygn. akt I PK 155/15). Sąd Najwyższy zauważył, że art. 53 § 3 K.p. zakazuje jedynie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia po stawieniu się pracownika do pracy. Z treści tego przepisu nie wynika jednak, że każde wypowiedzenie spowodowane długotrwałą, zbliżoną do okresów wskazanych w art. 53 § 1 K.p., nieobecnością pracownika w pracy jest uzasadnione. Podkreślił wręcz, że wypowiedzenie umowy o pracę w takiej sytuacji musi być uzasadnione dodatkowymi przesłankami obiektywnie uzasadniającymi obawę pracodawcy, że dalsze zatrudnianie pracownika może zagrażać sprawnemu funkcjonowaniu zakładu pracy i zagrażać jego interesowi.

3. Działalność związkowa i strajk

Wielu pracodawców kwalifikuje jako przejaw nielojalności sam fakt podjęcia przez pracownika działalności związkowej. W takich przypadkach uzasadnieniem dla utraty wobec niego zaufania jest potencjalny konflikt lojalności między pracodawcą a pracownikami, których reprezentuje jako członek związku zawodowego, szczególnie gdy pełni on istotne zadania w strukturach organizacyjnych firmy.

Warto jednak pamiętać, że fakt podjęcia działalności związkowej przez takiego pracownika, choćby był zatrudniony w dziale kadr, nie stanowi sam w sobie obiektywnej podstawy utraty zaufania, uzasadniającej wypowiedzenie warunków pracy, a tym bardziej wypowiedzenie definitywne (por. wyrok SN z 24 października 2013 r., sygn. akt II PK 24/13, OSNP 2014/9/127).

Przykład

Kierownik działu kadr przystąpił do działającej na terenie zakładu organizacji związkowej. Informacja o tym dotarła do pracodawcy, który uznał to za działanie nielojalne wobec firmy. Obawiając się, że kierownik działu kadr będzie wykorzystywał na korzyść związku zajmowane stanowisko oraz informacje, do których ma w związku z tym dostęp, sprzecznie z interesem zakładu, pracodawca wypowiedział mu warunki zatrudnienia, przenosząc na inne kierownicze stanowisko w firmie.

W tym przypadku utrata zaufania wobec pracownika nie ma oparcia w przesłankach natury obiektywnej i racjonalnej, gdyż wynika z subiektywnych uprzedzeń pracodawcy. Powinna ona znajdować uzasadnienie w przesłankach natury obiektywnej oraz wynikać z naganego zachowania pracownika. Tak zaś nie można kwalifikować rozpoczęcia działalności związkowej ani zdarzeń i zachowań hipotetycznych, które w związku z podjęciem takiej działalności mogą, ale nie muszą mieć miejsca w przyszłości.

W przeciwieństwie do rozpoczęcia działalności związkowej, przyczyną wypowiedzenia umowy może być udział w nielegalnym strajku. Nie dotyczy to jednak wszystkich pracowników, gdyż w przypadku szeregowych członków załogi sam fakt udziału w nielegalnym strajku nie daje podstaw do wypowiedzenia umowy o pracę (por. wyrok SN z 26 lipca 2012 r.,

sygn. akt I PK 11/12). Odpowiedzialność za naruszenie prawa przy prowadzeniu strajku ponoszą jego organizatorzy, a badanie winy konkretnych pracowników z tytułu udziału w nielegalnym strajku musi uwzględniać świadomość, co do przesłanki braku jego legalności. Podobnie w przypadku uczestnictwa w strajku, który okazał się nielegalny dopiero po fakcie.

Przykład

Związkowcy kilkakrotnie przeprowadzali referendum przedstrajkowe, a w wyniku ostatniego z nich rozpoczęli strajk w obronie praw i interesów pracowników. W przeprowadzonym później postępowaniu sądowym ustalono, że doszło do sfałszowania wyników referendum, co przesądzało o nielegalności strajku. W takich okolicznościach sam udział w strajku, który został ex post uznany za nielegalny nie uzasadnia wypowiedzenia umowy pracownikowi, poza przypadkami, gdy brał on udział w fałszowaniu wyników referendum lub wiedział o takim procederze.

4. Konsultacja rozwiązania umowy ze związkiem zawodowym

Do niedawna często przytaczany był pogląd, zgodnie z którym nieudzielenie pracodawcy informacji o wszystkich podlegających związkowej ochronie pracownikach lub ich ukrywanie za przepisami ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych (Dz. U. z 2016 r. poz. 922), które uprawniają pracodawcę do uzyskania dostępu, gromadzenia i przetwarzania danych o pracownikach podlegających związkowej ochronie, jeżeli jest to niezbędne dla spełnienia obowiązku wynikającego z przepisów prawa pracy, zwalnia pracodawcę z obowiązku współdziałania z tą organizacją w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy (por. np. wyrok SN z 14 czerwca 2012 r., sygn. akt I PK 231/11, OSNP 2013/13-14/149).

Pogląd ten został zanegowany na gruncie art. 23 ust. 1 pkt 2 i art. 26 ust. 1 pkt 1 i 2 ustawy o ochronie danych osobowych, gdyż wola rozwiązania umowy z jednym lub kilkoma pracownikami nie uzasadnia żądania od związku zawodowego informacji o wszystkich pracownikach, których podejmuje się on bronić. Takie rozumienie art. 30 ust. 2¹ ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2015 r. poz. 1881) poparł Sąd Najwyższy w uchwale z 24 stycznia 2012 r. (sygn. akt III PZP 7/11, OSNP 2012/17-18/213), uznając, że uzasadniona ochroną danych osobowych odmowa udzielenia przez związek zawodowy żądanej przez pracodawcę informacji o wszystkich pracownikach korzystających z obrony nie zwalnia pracodawcy z obowiązku zawiadomienia tej organizacji o zamiarze wypowiedzenia umowy pracownikowi.

Praktycznym skutkiem tego rozstrzygnięcia jest uznanie, iż żądanie pracodawcy w zakresie informacji o pracownikach korzystających z ochrony związku musi być adekwatne do zamierzonego celu. Oznacza to, że jeśli pracodawca zamierza zmniejszyć zatrudnienie w danym dziale, istnieją podstawy by żądać od związku informacji o pracownikach tego działu, którzy korzystają z obrony związkowej. Nie daje to jednak podstaw, by rozszerzać krąg takiej informacji na cały zakład pracy. Wykładnia ta została potwierdzona w kolejnej uchwale powiększonego składu Sądu Najwyższego. Na jej łamach podniesiono bowiem, że nieudzielenie informacji o wszystkich pracownikach korzystających z obrony związku, żądanej przez pracodawcę bez rzeczowej potrzeby, nie zwalnia go z obowiązku współdziałania z tą orga-

nizacją w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy (por. uchwała składu 7 sędziów SN z 21 listopada 2012 r., sygn. akt III PZP 6/12, OSNP 2013/13-14/146).

Taka potrzeba może zaś wystąpić jedynie w przypadku, gdy pracodawca wszczyna upałość lub likwidację zakładu, ewentualnie planuje zmniejszenie zatrudnienia we wszystkich działach, gdyż tylko wtedy ryzyko wypowiedzenia dotyczy każdego pracownika zakładu. Warto przy tym pamiętać, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego pojawiają się również głosy postulujące ograniczenie możliwości skutecznego żądania przez pracodawcę listy pracowników korzystających z obrony organizacji związkowych wyłącznie do przypadków zamiaru lub konieczności rozwiązania stosunków pracy ze wszystkimi pracownikami (por. wyrok SN z 4 czerwca 2013 r., sygn. akt II PK 297/12). Po raz kolejny Sąd Najwyższy doszedł więc do wniosku, że odmowa udzielenia zbiorczej informacji o pracownikach korzystających z obrony związkowej nie zwalnia pracodawcy z obowiązku wynikającego z art. 38 K.p. Koronnym argumentem za brakiem podstaw do żądania imiennej listy pracowników, których interesów broni organizacja związkowa jest bowiem treść powołanej wcześniej uchwały 7 sędziów SN z 21 listopada 2012 r.

W przypadku zamiaru zwolnienia konkretnego pracownika wystąpienie przez pracodawcę do działających w zakładzie organizacji związkowych wymaga wskazania danych osobowych pracownika, którego zamiar ten dotyczy. Nieudzielenie przez organizację związkową odpowiedzi w ciągu 5 dni od wystosowania przez pracodawcę zapytania powoduje, że jest on zwolniony z obowiązku konsultowania zamiaru wypowiedzenia z tym związkiem. Problem pojawia się w przypadku, gdy w okresie pomiędzy wystosowaniem zapytania przez pracodawcę a dokonaniem wypowiedzenia pracownik przystąpi do związku zawodowego. Aktualizacja danych pracodawcy co do przynależności związkowej pracownika leży niewątpliwie w jego interesie, ewentualnie struktur związkowych, a nie pracodawcy. Jeśli więc między wystąpieniem przez pracodawcę o informację o obronie przez związek interesów konkretnego pracownika a wręceniem mu wypowiedzenia nie upłynął zbyt długi okres, sam fakt przystąpienia przez pracownika do związku nie rodzi konieczności ponownego przeprowadzenia konsultacji z art. 38 K.p. (por. wyrok SN z 14 marca 2012 r., sygn. akt I PK 117/11).

Przykład

Pracodawca wystosował do dwóch działających w jego zakładzie organizacji związkowych zapytanie dotyczące podjęcia się obrony praw pracownika, któremu zamierza wypowiedzieć umowę o pracę. Pierwsza organizacja odpowiedziała, że pracownik nie jest jej członkiem i nie wystąpi o objęcie go obroną związkową, więc nie jest stroną zainteresowaną w sprawie, druga nie udzieliła pracodawcy odpowiedzi w okresie 5 dni. W takich okolicznościach wypowiedzenie umowy bez konsultacji związkowej będzie zgodne z prawem, nawet gdy w okresie między wystosowaniem zapytania przez pracodawcę a wypowiedzeniem umowy pracownik przystąpił do związku zawodowego, który nie udzielił pracodawcy odpowiedzi.

Sąd Najwyższy przyjmuje jednak, że obowiązek pracodawcy zasięgnięcia informacji o podleganiu obronie związkowej nie należy do procedury samego rozwiązania umowy o pracę, zatem dopiero nieprzeprowadzenie takiej konsultacji stanowiłoby naruszenie przepisów prawa pracy, ale tylko wtedy, gdyby okazało się, że pracownik korzystał z obrony. Tak więc pracodawca może pominąć tę przedkonsultacyjną procedurę w przypadkach, gdy dysponuje wiedzą na temat objęcia lub nieobjęcia danego pracownika obroną związkową (por. wyrok SN z 9 lutego 2016 r., sygn. akt II PK 324/14).

II. WYPOWIEDZENIE ZMIENIAJĄCE

Wypowiedzenie zmieniające może być złożone jedynie przez pracodawcę, co oznacza, że pracownik nie może skutecznie dokonać takiej czynności prawnej. Przepis art. 42 K.p. wyraźnie stanowi o wypowiedzeniu przez pracodawcę dotychczasowych warunków zatrudnienia pracownikowi oraz skutkach nieprzyjęcia przez pracownika zaproponowanych przez pracodawcę nowych warunków pracy i płacy.

Złożenie wypowiedzenia zmieniającego przez pracownika jest więc niedopuszczalne (por. wyrok SN z 26 czerwca 2012 r., sygn. akt II PK 277/11, OSNP 2013/13-14/154), a przez to działanie takie, jako czynność prawna niemożliwa, nie może być traktowane jako oświadczenie woli pracownika. To z kolei powoduje, że pracodawca będący adresatem pisma w tej sprawie nie może uznać go za wiążące i wywodzić z niego skutków prawnych w postaci rozwiązania umowy z upływem okresu wypowiedzenia. Przypadek, w którym pracodawca, pozostając w błędnym przekonaniu, że umowa uległa rozwiązaniu w następstwie wypowiedzenia zmieniającego dokonanego przez pracownika, nie dopuszcza go do pracy, musi być kwalifikowany jako zerwanie umowy i nieuzasadnione naruszenie gwarancji zatrudnienia. Brak umocowania prawnego dla złożenia wypowiedzenia zmieniającego przez pracownika powoduje, że w takich sytuacjach Sąd Najwyższy zaleca odpowiednie zastosowanie przepisów o wygaśnięciu stosunku pracy. W praktyce oznacza to, że byłby pracownik nie powinien występować o ustalenie istnienia stosunku pracy i wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, lecz może żądać przywrócenia do pracy lub odszkodowania z powołaniem się przez analogię na art. 56 i następne K.p. w związku z art. 67 K.p.

Przykład

Chroniony członek związku zawodowego prowadził z pracodawcą korespondencję, w której domagał się ograniczenia jego zakresu obowiązków w związku z częściowym zwolnieniem od pracy wynikającym z pełnionej funkcji. Pracodawca już wcześniej chciał rozwiązać z nim umowę, więc potraktował ostatecznie z pism pracownika jako wypowiedzenie zmieniające warunki zatrudnienia, które w razie braku zgody pracodawcy na nowe warunki doprowadziło w jego ocenie do rozwiązania stosunku pracy. W związku z tym po okresie wypowiedzenia pracodawca nie dopuścił pracownika do pracy. Pracownik może w takim przypadku skutecznie domagać się przywrócenia do pracy lub odszkodowania w oparciu o art. 56 w związku z art. 67 K.p.

1. Kogo może dotyczyć?

Wypowiedzenie zmieniające niewątpliwie może być stosowane wobec większości pracowników podlegających pod ogólne normy Kodeksu pracy. Bezwzględny wyjątek dotyczy m.in. pracowników zatrudnionych w oparciu o akt mianowania, względny podlegających szczególnej ochronie zatrudnienia, gdyż w ich przypadku występują odstępstwa dotyczące m.in. zwolnień grupowych, czy wprowadzania niekorzystnych dla pracowników zmian do obowiązujących w zakładzie przepisów płacowych (art. 241¹³ § 2 K.p.). Problem pojawia się w przypadku pracowników podlegających przepisom szczególnym, wobec których normy Kodeksu pracy stosuje się jedynie uzupełniająco.

Jedną z takich grup są pracownicy służby cywilnej, których zasady zatrudniania określa ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (Dz. U. z 2016 r. poz. 1345 ze zm.) nie-

zawierająca przepisów regulujących zmianę warunków pracy bez zgody takich pracowników. Nie oznacza to jednak, że zmiany takie nie są możliwe, gdyż mogą być dokonywane na podstawie art. 42 K.p. (por. wyrok SN z 26 stycznia 2012 r., sygn. akt III PK 47/11, OSNP 2013/1-2/3). Podstawą dla takiego działania jest art. 9 ustawy o służbie cywilnej, odsyłający w sprawach dotyczących stosunku pracy, które nie doczekały się regulacji w ustawie szczególnej, do przepisów Kodeksu pracy.

Możliwość skorzystania z wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy lub płacy jest uprawnieniem pracodawcy wynikającym z powszechnie obowiązujących przepisów, które wprowadzają jednocześnie pewne ograniczenia w tej materii. Nie oznacza to jednak, że kierując się zasadą uprzywilejowania pracownika, strony zatrudnienia nie mogą posunąć się dalej. Przeciwnie, istnieje możliwość umownego wyłączenia możliwości stosowania przez pracodawcę wypowiedzenia zmieniającego wobec pracownika, szczególnie gdy jest to połączone z korzystniejszym dla pracownika ukształtowaniem treści stosunku pracy.

Przykład

Pracodawca wprowadził w umowie o pracę postanowienie, zgodnie z którym pracownika obowiązuje 12-miesięczny okres wypowiedzenia umowy o pracę, w którym korzysta on ze zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Jednocześnie pracodawca wyłączył w treści umowy możliwość stosowania trybu wypowiedzenia zmieniającego w oparciu o art. 42 K.p.

Takie działanie jest prawnie skuteczne, gdyż skoro z wypowiedzenia zmieniającego może skorzystać jedynie pracodawca, to rezygnując z tej możliwości ogranicza on wyłącznie swoje uprawnienia. Zapis umowny nie jest również sprzeczny z naturą zobowiązaniowego charakteru stosunku pracy, gdyż pracodawca nadal ma możliwość zaproponowania zmiany warunków pracy w drodze porozumienia stron, a w razie braku zgody pracownika może wypowiedzieć umowę definitywnie. Ostatecznie działanie to prowadziło do korzystniejszego ukształtowania stosunku pracy pracownika, skoro równocześnie wprowadzono dłuższy okres wypowiedzenia, w ramach którego pracownik mimo nieświadczenia pracy zachowywał prawo do wynagrodzenia. W efekcie postanowienie to wiąże strony, a jego naruszenie rodzi po stronie pracownika roszczenie odszkodowawcze, oparte o art. 45 § 1 w związku z art. 47¹ K.p.

Celem wypowiedzenia zmieniającego jest modyfikacja na niekorzyść pracownika istotnych warunków zatrudnienia wynikających z treści umowy o pracę lub obowiązujących w zakładzie przepisów płacowych. Alternatywą dla wypowiedzenia zmieniającego jest przy tym tylko porozumienie stron, w ramach którego pracownik dobrowolnie wyraża zgodę na proponowaną przez pracodawcę zmianę warunków pracy lub płacy. Jednym z takich istotnych warunków zatrudnienia, do których zmiany stosuje się omawiane instytucje jest rodzaj umówionej pracy, więc nie może być on zmieniony w trybie polecenia służbowego (por. wyrok SN z 12 kwietnia 2012 r., sygn. akt II PK 216/11). Wydawane pracownikowi polecenia mogą dotyczyć wyłącznie czynności związanych z zajmowanym stanowiskiem i wykonywanym rodzajem pracy. Zatem pracodawca nie może zmienić w drodze takiego polecenia rodzaju wykonywanej pracy poprzez dokładanie pracownikowi obowiązków rodzajowo innych od wynikających z zajmowanego stanowiska i treści umowy.

Przykład

Pracownica zatrudniona na stanowisku dyrektora była odpowiedzialna za optymalizację organizacji produkcji i kosztów, sprawowała nadzór nad realizacją planów produkcyjnych

oraz kierowała sprawami administracyjnymi i organizacyjnymi, zarządzając jednocześnie produkcją. W trakcie zatrudnienia pracodawca zaproponował jej zmianę zakresu obowiązków, w ramach którego chciał obciążyć pracownicę obowiązkiem drukowania kodów kreskowych na oferowane produkty. Pracownica nie wyraziła zgody, podnosząc, że dołożenie dodatkowych obowiązków uniemożliwi jej rzetelne wywiązywanie się z dotychczasowych zadań, z uwagi na duże obciążenie pracą. Nie zważając na to, pracodawca wystosował do pracownicy polecenie służbowe drukowania kodów, a wobec odmowy przyjęcia tego pisma zwolnił ją dyscyplinarnie, uznając odmowę pracownicy jako ciężkie naruszenie obowiązku stosowania się do poleceń służbowych.

Pracownica może z powodzeniem domagać się przywrócenia do pracy lub odszkodowania, gdyż polecenie pracodawcy wykraczało poza zakres rodzajowy jej obowiązków pracowniczych, przez co odmowa jego wykonania nie może być kwalifikowana jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków (art. 100 § 1 K.p.).

2. Przedmiot wypowiedzenia zmieniającego

Co do zasady, wypowiedzenie zmieniające dotyczy warunków zatrudnienia, które obowiązują pracownika w dniu jego wręczenia. Warto jednak pamiętać, że istnieje możliwość wręczenia pracownikowi wypowiedzenia zmieniającego warunki przyszłe, które nie obowiązują w dacie złożenia oświadczenia woli pracodawcy (por. wyrok SN z 5 lipca 2012 r., sygn. akt I PK 51/12, OSNP 2013/15-16/168). Przesłanką pozwalającą uznać działanie pracodawcy za zgodne z prawem jest to, aby według treści łączącej strony umowy, warunki takie zaczęły obowiązywać w nieodległej przyszłości, szczególnie w okresie wypowiedzenia.

Przykład

Pracodawca wręczył pracownicy wypowiedzenie zmieniające czasowo warunki zatrudnienia, obniżając wymiar etatu oraz proporcjonalnie wysokość wynagrodzenia na okres 9 miesięcy. Po jego upływie warunki zatrudnienia pracownicy, miały wrócić do dotychczasowego poziomu, lecz z uwagi na dalsze niskie obroty zatrudniającego ją działu pracodawca ponownie wypowiedział warunki pracy i płacy pracownicy, proponując po upływie okresu wypowiedzenia stałe zatrudnienie na część etatu.

Choć pismo pracodawcy zostało złożone w okresie, w którym pracownicę obowiązywały postanowienia poprzedniego wypowiedzenia, czasowo zmieniającego warunki zatrudnienia, w trakcie wypowiedzenia powróciła ona do pracy na pełen etat za odpowiednio wyższym wynagrodzeniem. To zaś przemawia za uznaniem, że oświadczenie pracodawcy zostało złożone zgodnie z prawem i jest skuteczne, a brak sprzeciwu pracownicy skutkuje trwałym obniżeniem wymiaru zatrudnienia i wysokości miesięcznego wynagrodzenia.

Konieczność stosowania wypowiedzenia zmieniającego dotyczy istotnych warunków zatrudnienia, a do tego grona nie wlicza się przyjętych zasad organizacji czasu pracy, gdyż nie muszą one być ustalone w umowie o pracę (por. wyrok SN z 21 marca 2014 r., sygn. akt II PK 174/13). Warto jednak pamiętać, że jeśli pracodawca określi te kwestie w treści umowy o pracę, a nie w układzie zbiorowym, regulaminie pracy lub w przypadku mniejszych firm w obwieszczeniu, ich zmiana wymaga stosowania trybu wypowiedzenia zmieniającego.

Ważne: Jeśli strony zdecydują się na określenie w treści umowy, że pracownik jest zatrudniony w systemie podstawowym i wykonuje pracę w stałych godzinach, jakkolwiek ingerencja w taki rozkład pracy będzie wymagała stosowania wypowiedzenia zmieniającego.

W ocenie Sądu Najwyższego zasada ta znajduje odpowiednie zastosowanie w przypadku ustalenia indywidualnego rozkładu czasu pracy w umowie o pracę albo w odrębnym porozumieniu, więc zmiana takiej organizacji pracy będzie wymagała wypowiedzenia zmieniającego.

Wypowiedzenie zmieniające pojawia się także w ustawie z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2016 r. poz. 1474), dalej ustawie o zwolnieniach grupowych. Dotyczy pracowników korzystających ze szczególnej ochrony przed rozwiązaniem stosunku pracy, w tym pracownic w ciąży i korzystających z urlopów macierzyńskich, pracowników w okresie ochrony przedemerytalnej czy chronionych członków związku zawodowego. Gdyby wypowiedzenie zmieniające warunki zatrudnienia takiego pracownika powodowało obniżenie jego wynagrodzenia, art. 5 ust. 6 tego aktu przewiduje po jego stronie prawo do dodatku wyrównawczego. Z tego względu dodatek wyrównawczy nie musi być wprowadzany w treści wypowiedzenia zmieniającego, skoro przysługuje pracownikowi z mocy samego prawa. W efekcie wypowiedzenie zmieniające, które nie przyznaje pracownikowi prawa do takiego dodatku nie może być kwalifikowane jako wadliwe (por. wyrok SN z 12 lipca 2012 r., sygn. akt II PK 304/11, OSNP 2013/15-16/170).

Przykład

Pracownik korzystający z ochrony przedemerytalnej otrzymał od pracodawcy wypowiedzenie zmieniające warunki pracy i płacy, z którego nie wynikało prawo do dodatku wyrównawczego. W związku z tym odwołał się do sądu pracy, podnosząc w pozwie, że wypowiedzenie jest wadliwe i domagając się na tej podstawie przywrócenia do pracy na dotychczasowych warunkach.

Roszczenie pracownika jest bezpodstawne, gdyż omawiany dodatek przysługuje bezpośrednio w oparciu o przepis powszechnie obowiązującego prawa, więc niezamieszczenie w treści wypowiedzenia informacji o prawie do tego świadczenia nie przesądza o wadliwości oświadczenia pracodawcy.

Wypowiedzenie zmieniające może się również okazać nieodzwonne w przypadku zamiaru powierzenia pracownikowi wykonywania dodatkowego rodzaju pracy. W zależności od woli i możliwości pracodawcy działanie takie wymaga albo podwyższenia wynagrodzenia stosownie do rozmiaru dodatkowych obowiązków wykraczających poza te, które zostały przewidziane w umowie, albo wręczenia wypowiedzenia zmieniającego warunki zatrudnienia (por. wyrok SN z 19 czerwca 2012 r., sygn. akt II UK 282/11). Podstawą dla roszczeń pracownika o podwyższenie wynagrodzenia proporcjonalnie do rozmiarów dodatkowych obowiązków są przepisy art. 13, art. 78 § 1 i art. 80 zdanie pierwsze K.p., więc aby uwolnić się od konieczności podwyższenia wynagrodzenia, pracodawca musi wypowiedzieć pracownikowi dotychczasowe warunki pracy.

Przykład

Pracodawca zatrudnił osobę na stanowisku informatyka w celu stworzenia wewnętrznej sieci intranetowej oraz sprawowania nad nią nadzoru. W krótkim czasie okazało się, że przy odpowiedniej organizacji pracy obowiązki te są możliwe do wykonania w ramach części etatu, co skłoniło pracodawcę do dołożenia pracownikowi obowiązków. Odmówił on ich wykonywania w oparciu o polecenie służbowe, słusznie podnosząc, że nie jest ono zgodne z treścią umowy i zakresem obowiązków. Odrzucił również propozycję aneksu, domagając się proporcjonalnego podwyższenia wynagrodzenia.

Pracodawca może zmienić warunki zatrudnienia i dołożyć informatykowi nowe obowiązki bez zmiany wynagrodzenia jedynie w drodze wypowiedzenia zmieniającego i to pod warunkiem, że pracownik nie odrzuci proponowanych warunków do połowy obowiązującego okresu wypowiedzenia. Pracodawca musi bowiem liczyć się z ryzykiem, że próba zwiększenia zakresu obowiązków skończy się definitywnym rozwiązaniem umowy o pracę.

Trybu wypowiedzenia zmieniającego w niektórych przypadkach zmian płacowych nie będą musiały stosować jednostki sfery budżetowej, gdy będą one wynikiem zmian regulacji obowiązujących w sferze budżetowej rozporządzeń określających zasady wynagradzania pracowników. Sąd Najwyższy przyjął bowiem, że nowe rozporządzenie w sprawie warunków płacowych w jednostce budżetowej (art. 77³ § 1 K.p.) może ipso iure, czyli bez trybu z art. 42 K.p., powodować zmianę wynagrodzenia pracownika, nawet gdy nie przewiduje się w nim już określonego dodatku do wynagrodzenia, np. za pełnienie obowiązków kasjera (por. wyrok SN z 13 sierpnia 2015 r., sygn. akt II PK 234/14).

Pracownik, któremu wypowiedziano warunki pracy lub płacy ma prawo do dochodzenia roszczeń przewidzianych w art. 45 § 1 K.p. Co więcej przyjęcie nowych warunków zatrudnienia nie pozbawia go prawa do roszczeń dochodzonych w postępowaniu przed sądem pracy. Możliwe jest również skuteczne dochodzenie przywrócenia jedynie niektórych warunków pracy lub płacy, które zostały zmienione na niekorzyść pracownika, wykonującego pracę na nowych warunkach zaproponowanych w wypowiedzeniu zmieniającym, o ile nie stoi to w sprzeczności z art. 45 § 2 K.p. (por. wyrok SN z 11 lutego 2015 r., sygn. akt I PK 152/14, OSNP 2016/9/117).

3. Konsultacja wypowiedzenia zmieniającego ze związkiem zawodowym

Do wypowiedzenia zmieniającego stosuje się odpowiednio przepisy dotyczące definitywnego wypowiedzenia umowy o pracę. Jednym ze skutków regulacji art. 42 § 1 w związku z art. 38 § 1 K.p. jest więc obowiązek konsultacji związkowej zamiaru wypowiedzenia zmieniającego bezterminowej umowy o pracę.

Ważne: Wypowiedzenie zmieniające to czynność złożona, wymagająca z jednej strony wypowiedzenia dotychczasowych warunków pracy, a z drugiej zaproponowania pracownikowi nowych warunków, które będą obowiązywać po upływie okresu wypowiedzenia.

W konsekwencji również zawiadomienie zakładowej organizacji związkowej o zamiarze złożenia takiego wypowiedzenia powinno być uzupełnione o informację o proponowanych pracownikowi warunkach pracy, choć z dyspozycji art. 38 § 1 K.p. wynika jedynie obowiązek informacji o zamiarze i przyczynie wypowiedzenia. Przepis ten odnosi się jednak do wypowiedzenia definitywnego, więc uwzględnienie specyfiki wypowiedzenia zmieniającego wymaga zawarcia w piśmie pracodawcy adresowanym do związków informacji o zakresie proponowanej pracownikowi zmiany warunków pracy i płacy (por. wyrok SN z 30 listopada 2012 r., sygn. akt I PK 134/12, OSNP 2013/19-20/224).

Warto pamiętać, że przekazanie tych informacji organizacji związkowej nie narusza dóbr osobistych pracownika ani przepisów ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych (Dz. U. z 2016 r. poz. 922). Zawiadomienie zakładowej organizacji związkowej o nowych warunkach pracy i płacy, jakie pracodawca zamierza zaproponować pracownikowi w ramach wypowiedzenia zmieniającego, jest jego obowiązkiem wynikającym z art. 38 § 1 w związku z art. 42 § 1 K.p. Spełnienie tego wymogu mieści się w hipotezie normy art. 23 ust. 1 pkt 2 ustawy o ochronie danych osobowych i zgodnie z jego dyspozycją upoważnia do przetworzenia tego rodzaju danych osobowych bez konieczności uzyskiwania zgody zainteresowanego pracownika (por. wyrok SN z 24 października 2012 r., sygn. akt I PK 151/12, OSNP 2013/17-18/205).

Powyższe nie oznacza jednak, że w każdym przypadku pracodawca musi informować związki zawodowe o warunkach zatrudnienia, jakie zamierza zaproponować konkretnemu pracownikowi. Taka konieczność nie wystąpi bowiem wówczas, gdy związek zawodowy uzna te propozycje oraz nowe zasady wynagradzania, a wiedza ta pochodzi od pracodawcy (por. wyrok SN z 9 maja 2013 r., sygn. akt II PK 248/12, OSNP 2014/2/24). W takich okolicznościach pracodawca wywiąże się z obowiązku przeprowadzenia konsultacji związkowej, informując tą organizację o zamiarze i przyczynie wręczenia wypowiedzeń zmieniających konkretnym pracownikom.

III. ROZWIĄZANIE UMOWY ZA POROZUMIENIEM STRON

Ustawodawca nie określił zasad rządzących rozwiązaniem umowy mocą zgodnego porozumienia stron, ograniczając się jedynie do przewidzenia takiego trybu ustania zatrudnienia. Z tego względu rzetelną wiedzę na temat tego sposobu rozwiązania umowy czerpie się głównie z orzecznictwa Sądu Najwyższego.

Ważne: Do rozwiązania umowy w trybie porozumienia stron dochodzi na podstawie oferty złożonej przez jedną z nich, po jej przyjęciu przez drugą stronę zatrudnienia.

W tym miejscu rodzi się pytanie o okres, w którym taka oferta wiąże obie strony. Brak ograniczeń w tym zakresie byłby bardzo korzystny dla pracodawcy, który mógłby zapoznać się z ofertą pracownika z chwilą jej złożenia i odroczyć moment skorzystania z tego wniosku do czasu dogodnego dla firmy. Aby tego uniknąć, do oferty rozwiązania umowy za porozumieniem stron stosuje się art. 66 § 2 K.c. w związku z art. 300 K.p., co oznacza, że w razie braku określenia terminu oczekiwania na odpowiedź na ofertę, powinna ona nastąpić niezwłocznie, gdy była złożona w obecności drugiej strony lub za pomocą środka bezpośredniego porozumiewania się na odległość. W pozostałych przypadkach oferta przestaje wiązać z upływem czasu, w którym składający ofertę mógł w zwykłym toku czynności otrzymać od-

powieźdź wysłaną bez nieuzasadnionego opóźnienia. Naruszenie tego terminu wobec oferty pracownika rozwiązania umowy za porozumieniem stron powoduje, że przysługują mu roszczenia z tytułu naruszenia przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę (por. wyrok SN z 3 października 2012 r., sygn. akt II PK 63/12, M.P.Pr. 2013/2/89-91).

Przykład

Pracodawca wezwał wieloletniego pracownika na rozmowę, w trakcie której przedstawił mu liczne zastrzeżenia do jego pracy, w tym alternatywę pomiędzy rozwiązaniem umowy bez wypowiedzenia oraz w drodze porozumienia stron. Tego samego dnia, za namową przedstawiciela pracodawcy, pracownik wystąpił z pisemnym wnioskiem o rozwiązanie umowy w trybie porozumienia stron, wskazując w nim termin zbieżny z nabyciem prawa do emerytury, oddalony w czasie o 5 miesięcy. Pracodawca nie odpowiedział na to pismo, więc po kilku dniach pracownik złożył oświadczenie, że wniosek o rozwiązanie umowy za porozumieniem stron podpisał pod presją, co jest podstawą jego odwołania. Ponawiał on tego typu oświadczenia kilkakrotnie, dopiero trzecie z nich spotkało się z odpowiedzią pracodawcy, iż traktuje je jako bezskuteczne. Po dacie wskazanej we wniosku o rozwiązanie umowy za porozumieniem stron pracodawca wystawił pracownikowi świadectwo pracy i zakazał dopuszczania go do jej wykonywania.

Działanie pracodawcy jest nieuprawnione, gdyż wobec nieprzyjęcia oferty pracownika bez zbędnej zwłoki przestała ona wiązać strony. Pracodawca nie mógł więc skorzystać z niej po upływie 5 miesięcy, co uzasadnia uwzględnienie roszczenia pracownika o przywrócenie do pracy pomimo niedopuszczania go do jej wykonywania oraz wystawienia świadectwa pracy.

Rozwiązanie umowy za porozumieniem stron może budzić poważne wątpliwości w przypadku, gdy zbiega się ono w czasie z przejściem zakładu pracy na nowego pracodawcę, który następnie zatrudnia tego pracownika. Takie działanie może stanowić próbę obejścia przepisu art. 23¹ K.p., wprowadzającego następstwo prawne pracodawcy wstępującego w stosunki pracy pracowników przejmowanego zakładu lub jego części. W takich okolicznościach dużą uwagę należy zwrócić na przyczyny, które doprowadziły do rozwiązania stosunku pracy. Jeśli oświadczenie pracownika w tym względzie było dobrowolne i nie zmierzało do obejścia prawa, lecz uzyskania innych korzyści, np. wynegocjowania z nowym pracodawcą podwyżki wynagrodzenia, można przyjąć, że do rozwiązania umowy doszło jedynie przy okazji transferu zakładu pracy lub jego części. W takiej sytuacji porozumienie stron wywołuje skutek w postaci rozwiązania stosunku pracy u dotychczasowego pracodawcy. W nowym zakładzie pracownik będzie od zera nabywał m.in. zakładowy staż pracy (por. wyrok SN z 4 września 2013 r., sygn. akt II PK 363/12, OSNP 2014/5/71).

IV. ROZWIĄZANIE UMOWY BEZ WYPOWIEDZENIA PRZEZ PRACODAWCĘ

Umowę o pracę bez wypowiedzenia może rozwiązać zarówno pracownik, jak i pracodawca. Podmiot zatrudniający ma w tym zakresie dwie możliwości, gdyż przepisy Kodeksu pracy przewidują rozwiązanie umowy z przyczyn zawnionych przez pracownika (art. 52 K.p.) oraz z przyczyn niezawnionych związanych z przekroczeniem okresów ochronnych – zasiłkowych (art. 53 K.p.). W praktyce znacznie częściej stosowane jest to pierwsze rozwiązanie, które

określa się mianem dyscyplinarnego zwolnienia pracownika i w tym zakresie istnieje również bardzo bogate orzecznictwo sądowe dotyczące formalnych warunków zwolnienia, jak i samych przyczyn pozwalających na zastosowanie takiego trybu zakończenia umowy o pracę.

1. Dyscyplinarne zwolnienie pracownika

Zwolnienie pracownika bez wypowiedzenia z jego winy, w przeciwieństwie do wypowiedzenia umowy, może nastąpić w określonym czasie od powzięcia przez pracodawcę wiadomości o okolicznościach uzasadniających skorzystanie z tego trybu. Podmiot zatrudniający ma jedynie 1 miesiąc od chwili powzięcia wiadomości o okolicznościach uzasadniających niezwłoczne rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z winy pracownika, na złożenie mu stosownego oświadczenia woli. Problemów interpretacyjnych przysparza jedynie sposób ustalania tego terminu, a dokładniej jego daty początkowej.

Każdy przypadek należy traktować indywidualnie, więc np. w razie nielegalnego strajku miesięczny termin na dyscyplinarne zwolnienie pracowników bezpośrednio zaangażowanych w jego organizację biegnie od dnia przeprowadzenia tego strajku (por. wyrok SN z 7 marca 2013 r., sygn. akt I PK 216/12, OSNP 2014/2/21). Tym samym choć dyscyplinarne zwolnienie pracownika jest wyjątkowym sposobem rozwiązania umowy, który powinien być stosowany z dużą ostrożnością, w omawianych okolicznościach pracodawca nie może zwlekać. Możliwość rozwiązania umów wiążących pracodawcę z organizatorami strajku występuje w okresie miesiąca od dnia jego przeprowadzenia, więc zwlekając z tym do momentu potwierdzenia podejrzeń, iż nie działali oni w zgodzie z prawem, np. przez prokuratora, firma ryzykuje przekroczeniem tego terminu.

Przykład

Dwie pielęgniarki piastujące wysokie funkcje w organizacji związkowej negocjowały z pracodawcą podwyżki płac przedstawicieli tej grupy zawodowej. Impas w negocjacjach spowodował, że powołano komisję i przeprowadzono referendum strajkowe w ramach grupy zawodowej pielęgniarek, w której wzięło udział 75% jej przedstawicieli, co stanowiło 36,7% załogi szpitala. Wynik referendum był dla pracownic jednoznaczny, gdyż 95% pielęgniarek zagłosowało za strajkiem, więc zarząd związku podjął uchwałę o jego przeprowadzeniu 5 dni później. Z uwagi na błąd w liczeniu terminu pracodawca został zbyt późno powiadomiony o strajku, miał również uzasadnione podejrzenie, że w referendum strajkowym wzięła udział zbyt mała liczba pracowników. Na tej podstawie pracodawca złożył w prokuraturze zawiadomienie o możliwości popełnienia przestępstwa. Z decyzją o rozwiązaniu umów z pracownicami czekał jednak przez ponad 7 miesięcy od dnia zakończenia strajku, oczekując na wyrok sądu karnego, przez co przekroczył miesięczny termin na dyscyplinarne zwolnienie pracownic.

Podobnie przedstawia się sposób liczenia terminu w przypadku, gdy u podstaw rozwiązania umowy leży ta sama przyczyna, w oparciu o którą uprzednio nałożono na pracownika karę porządkową. Wówczas dniem uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okolicznościach uzasadniających zwolnienie pracownika bez wypowiedzenia z jego winy jest dzień powzięcia przez niego wiadomości o przekroczeniu uzasadniającym nałożenie kary (por. wyrok SN z 10 października 2013 r., sygn. akt II PK 13/13, OSNP 2014/9/125). W praktyce oznacza to, że pracodawca ma niewiele czasu na decyzję i wręczenie pracownikowi oświadczenia o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia z jego winy.

Inaczej liczy się miesięczny termin na dyscyplinarne rozwiązanie umowy w przypadku, gdy naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych dopuszcza się członek zarządu, upoważniony do występowania w imieniu pracodawcy w sprawach z zakresu prawa pracy. W przypadku popełnienia takiego czynu np. przez prezesa spółki, termin ten liczy się od momentu powzięcia wiadomości o wystąpieniu sytuacji uzasadniającej jednostronne rozwiązanie umowy o pracę przez organ zarządzający jednostką organizacyjną w imieniu pracodawcy. Tym samym będzie to dzień odwołania takiego pracownika z pełnionej funkcji (por. wyrok SN z 17 stycznia 2012 r., sygn. akt I PK 73/11). W takich okolicznościach pracodawca ma więc miesiąc od momentu odwołania takiego pracownika z funkcji w zarządzie, by wręczyć mu oświadczenie o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia z jego winy.

Jednak termin powyższy powinien być liczony od momentu, w którym pracodawca uzyskał w dostatecznym stopniu wiarygodne informacje uzasadniające jego przekonanie, że pracownik dopuścił się czynu nagannego w stopniu usprawiedliwiającym niezwłoczne rozwiązanie umowy o pracę. Nie jest on bowiem przeznaczony dla ustalania (prowadzenia postępowania wyjaśniającego) przez pracodawcę, czy pracownik w ogóle dopuścił się określonego czynu oraz jaki jest stopień jego naganności, lecz ma służyć zastanowieniu się i podjęciu decyzji przez pracodawcę, który wie już, że określony czyn został popełniony oraz jakie są towarzyszące mu okoliczności (por. wyrok SN z 17 marca 2016 r., sygn. akt III PK 84/15). W orzecznictwie podkreśla się, że uzyskanie przez pracodawcę wiadomości, jako momentu rozpoczęcia biegu terminu do rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy, może wymagać nie tylko informacji o jego zachowaniu, lecz także czasu niezbędnego na ocenę skutków tego zachowania, jeżeli przemawiają za tym ustalone w sprawie okoliczności faktyczne (por. wyrok SN z 14 kwietnia 2015 r., sygn. akt II PK 146/14). Zatem w przypadku prowadzenia postępowania wyjaśniającego, to jego zakończenie będzie otwierało 1-miesięczny termin na rozwiązanie umowy.

Możliwość dyscyplinarnego rozwiązania umowy nie ogranicza fakt podjęcia innych kroków w kierunku zakończenia stosunku pracy. Innymi słowy oświadczenie o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia z winy pracownika może być złożone w okresie biegnącego wypowiedzenia lub np. pomiędzy zawarciem przez strony porozumienia w sprawie rozwiązania stosunku pracy a wskazaną w nim datą jego faktycznego rozwiązania (por. wyrok SN z 6 września 2012 r., sygn. akt II PK 34/12). W praktyce oznacza to, że jeśli w okresie biegnącego wypowiedzenia lub w czasie dzielącym zawarcie porozumienia rozwiązującego stosunek pracy i dzień rozwiązania umowy pracownik dopuści się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków, pracodawca może rozwiązać z nim umowę o pracę niezwłocznie.

Przykład

Pracodawca produkujący stolarkę okienną i drzwiową zatrudnia handlowców, którzy oferują produkty sklepom budowlanym, developerom oraz klientom indywidualnym, np. budującymi domki jednorodzinne. Jeden z przedstawicieli handlowych odmówił podpisania umowy o zakazie konkurencji, więc pracodawca wypowiedział wiążącą strony umowę z zachowaniem miesięcznego okresu wypowiedzenia. W trakcie jego biegu zaprzyjaźniony kontrahent poinformował pracodawcę, że jego pracownik nie tylko nie promuje produktów jego firmy, ale w czasie pracy, korzystając z narzędzi pracodawcy, zajmuje się sprzedażą produktów firmy będącej największym konkurentem pracodawcy. Działanie pracownika można kwalifikować jako ciężkie naruszenie podstawowego obowiązku dbałości o dobro pracodawcy oraz sumiennego i starannego wykonywania pracy. Działając umyślnie, nie tylko nie wykonywał swoich obowiązków polegających na pozyskiwaniu zamówień dla pracodawcy, ale ponadto szkodził firmie, angażując się w poszukiwanie zleceń dla konkurencji. Wszystko to uzasadnia

rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z winy pracownika. Jeśli oświadczenie pracodawcy dotrze do niego przed upływem okresu wypowiedzenia, dojdzie do skutecznego rozwiązania umowy w trybie art. 52 § 1 pkt 1 K.p.

Podobnie jak w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony przy tzw. dyscyplinarnym zwolnieniu pracownika wymagana jest konsultacja związkowa przed wręceniem oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy. Jednak pisemna forma konsultacji z organizacją związkową wskazana w art. 52 § 3 K.p. jest przewidziana wyłącznie dla celów dowodowych, co oznacza, że jej niedochowanie, przy jednoczesnym wykazaniu, że opinia została wyrażona w innej formie, nie pozbawia tej konsultacji skuteczności i wyczerpuje tryb określony w art. 52 § 3 K.p. (por. wyrok SN z 9 lutego 2016 r., sygn. akt II PK 330/14).

2. Sposób wskazania przyczyny

W orzecznictwie Sądu Najwyższego funkcjonuje utrwalony pogląd, zgodnie z którym przyczyna rozwiązania umowy bez wypowiedzenia z winy pracownika musi być konkretna i sprawdzalna, podobnie jak ma to miejsce w przypadku wypowiedzenia umowy zawartej na czas nieokreślony. Nie oznacza to jednak, że musi być ona bardzo rozbudowana i szczegółowo omawiać okoliczności, które uzasadniają w ocenie pracodawcy zastosowanie omawianego trybu. Przyczyna ta musi być zrozumiała dla pracownika, co nie oznacza, że po pierwszej lekturze będzie ona jasna dla sądu orzekającego w sprawie. Analiza przyczyny rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika oraz jej skonkretyzowanie musi uwzględniać całokształt materiału zebranego w sprawie oraz stan faktyczny, który doprowadził pracodawcę do złożenia tego oświadczenia woli. Dopiero takie ustalenia pozwolą odpowiedzieć na pytanie, czy pracownik rozumiał, a przynajmniej powinien rozumieć stawiane mu zarzuty i ich istotę. W tym zakresie nie można więc ograniczać się do treści samego oświadczenia pracodawcy, które może być krótkie, a nawet lakoniczne (por. wyrok SN z 19 lipca 2012 r., sygn. akt II PK 312/11, OSNP 2013/15-16/171).

Przykład

Pracownik zatrudniony na stanowisku menedżera projektu wystąpił do pracodawcy z propozycją zmiany zasad współpracy, poprzez zawiązanie spółki partnerskiej. Pracodawca nie wyraził na to zgody, przypominając, iż pracownika obowiązuje zakaz podejmowania działalności konkurencyjnej, wynikający wprost z obowiązującego w zakładzie regulaminu pracy oraz z zawartej z nim odrębnej umowy. Pomimo to menedżer podjął własną działalność, która była konkurencyjna względem prowadzonej przez pracodawcę. W tych okolicznościach pracodawca rozwiązał z pracownikiem umowę bez wypowiedzenia z jego winy, wskazując jako przyczynę podjęcie działalności konkurencyjnej względem pracodawcy, przekładające się na wymierne straty finansowe firmy i związaną z tym utratę zaufania. Choć przyczyna ta jest ogólna i lakoniczna, analiza okoliczności poprzedzających decyzję pracodawcy o rozwiązaniu umowy wskazuje, że u jej podstaw leżało ciężkie naruszenie obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy.

3. Wina

Pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Naruszenie musi doty-

czyż podstawowego obowiązku pracownika, a ocena, czy ma ono ciężki charakter powinna uwzględniać stopień jego winy oraz zagrożenie lub naruszenie interesów pracodawcy. W pojęciu ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych mieszczą się trzy elementy:

- bezprawność zachowania pracownika, polegająca na naruszeniu podstawowego obowiązku pracowniczego,
- naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy, a także
- zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo (por. wyrok SN z 20 grudnia 2013 r., sygn. akt II PK 81/13).

Przykład

W firmie obowiązuje regulamin obligujący pracowników do informowania o nieobecności w drugim dniu jej wystąpienia.

Wiceprezes spółki przebywał na zwolnieniu lekarskim przez 182 dni. Po tym okresie nie stawiał się w pracy, oczekując na wyznaczenie terminu badania przed komisją lekarską w sprawie ustalenia prawa do świadczenia rehabilitacyjnego. Pracownik nie poinformował pracodawcy o przyczynie dalszej nieobecności, nie stawiał się również w zakładzie pracy, choć okres nieobecności usprawiedliwionej uległ zakończeniu. Dopiero po kilku dniach przekazał on telefonicznie informację o oczekiwaniu na komisję lekarską, lecz nadal nie stawiał się w zakładzie pracy.

Sam fakt oczekiwania na badanie nie jest okolicznością usprawiedliwiającą nieobecność w pracy, nawet jeśli ostatecznie pracownikowi przyznano rentę lub świadczenie rehabilitacyjne od dnia następującego po wyczerpaniu okresu zasiłkowego. Tym samym pracodawca ma prawo zwolnić wiceprezesa dyscyplinarnie, gdyż jako osoba zajmująca kierownicze stanowisko był on zobowiązany do szczególnej dbałości o przestrzeganie regulaminu, w którym określono sposób usprawiedliwiania nieobecności w pracy. Kilkudniowe opóźnienie w usprawiedliwieniu nieobecności w pracy oraz niestawienie się w zakładzie pracy po zakończeniu zwolnienia lekarskiego (o ile było to możliwe) może być kwalifikowane jako przejaw co najmniej rażącego niedbalstwa. Działanie to naruszało również interes pracodawcy, godząc w dyscyplinę pracy i dając niewłaściwy wzór dla szeregowych pracowników.

Obok winy umyślnej jako okoliczność warunkującą zasadne rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z winy pracownika ustawodawca wyróżnia rażące niedbalstwo. Jego nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw jego działania w przypadkach, gdy rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną przeczorność i ostrożność w działaniu. Dopiero ustalenie takich faktów przemawia za uznaniem, że naruszenie przez pracownika obowiązków służbowych miało charakter ciężki, a przez to uzasadnia dyscyplinarne zwolnienie z pracy (por. wyrok SN z 16 lipca 2013 r., sygn. akt II PK 337/12, OSNP 2014/8/114). Z tego względu rozwiązanie umowy w trybie art. 52 K.p. powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością oraz znajdować uzasadnienie w szczególnych okolicznościach polegających w zakresie winy pracownika na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie. Co więcej pracodawca musi w takich przypadkach wykazać, że konkretne zachowanie pracownika powodowało szkodę lub narażało na nią interesy zakładu.

Sama bezprawność zachowania pracownika to zbyt mało, by przypisać naruszeniu pracowniczego obowiązku charakter ciężki. Przy dokonywaniu takiej oceny powinniśmy uwzględnić całokształt okoliczności sprawy, a tylko jedną z nich może być wyrządzenie szkody i jej

rozmiar. Jednak nie jest prawidłowym przyjęciem, że w sytuacji kiedy naruszenie obowiązku pracowniczego nie wyrządza szkody wyłącza to możliwość kwalifikacji tego naruszenia jako ciężkiego. Wyrządzenie szkody jest bowiem jedynie kryterium pomocniczym i uzupełniającym podstawowe kryterium oceny jakim jest wina (por. wyrok SN z 14 czerwca 2016 r., sygn. akt II PK 135/15, M.P.Pr. 2016/9/481-483).

Do ustalenia ciężkości naruszenia niezbędne będzie wykazanie znacznego stopnia nasilenia złej woli pracownika, w postaci winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa (por. wyrok SN z 5 marca 2013 r., sygn. akt II PK 174/12, M.P.Pr. 2013/8/424-426).

Przykład

Pracownik będący członkiem międzyzakładowej organizacji związkowej na wniosek przewodniczącego organizacji został zwolniony na tydzień z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia w celu uczestnictwa w szkoleniu. Pracodawca udzielił zwolnienia pomimo niezłączenia programu szkolenia, przez co wniosek o zwolnienie ze świadczenia pracy nie był pełny. Choć celem zwolnienia było uczestnictwo pracownika w szkoleniu, wykonywał on w tym czasie również inne zadania na rzecz związku. Pracownik uchybił swym obowiązkom, nie informując pracodawcy o wszystkich zadaniach i pracach związkowych, zleconych mu przez komisję związkową w okresie tygodniowego zwolnienia od pracy. Uchybienie to nie może być jednak zakwalifikowane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Pracownik nie był autorem wniosku, a o konieczności wykonania innych prac związkowych obok udziału w szkoleniu dowiedział się w ostatniej chwili. Ponadto nie wykorzystał on zwolnienia do celów prywatnych, lecz do pracy związkowej. Wszystko to wskazuje, że rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z winy pracownika byłoby w tych okolicznościach nieuzasadnione.

Przejawem winy umyślnej pracownika może być np. celowe wprowadzanie pracodawcy w błąd. Ma to szczególne znaczenie w przypadku pracowników mobilnych, którzy rozliczają się ze swojej pracy, przysyłając pracodawcy raporty, w których deklarują określone dane. Fakt wpisywania w takich raportach nieprawdziwych danych powoduje, że jeśli naraża to interesy pracodawcy, może być kwalifikowane jako podstawa dyscyplinarnego rozwiązania umowy. Warto pamiętać, że choć pracodawca ponosi ryzyko osobowe związane z przydatnością pracowników do pracy, przez co musi się liczyć z uszczerbkami wynikającymi z ich nieprzydatności zawodowej lub niedbałego wykonywania zadań, nie ma on obowiązku tolerowania umyślnego naruszenia podstawowych obowiązków pracownika (por. wyrok SN z 14 stycznia 2014 r., sygn. akt III PK 50/13).

Przykład

Pracownica zatrudniona na stanowisku przedstawiciela medycznego miała w zakresie obowiązków przekazywanie klientom informacji o produktach firmy i ich promocję oraz budowanie pozytywnego wizerunku firmy przez relacje z klientami. Jednym ze sposobów realizacji tych celów był wymóg odbywania około 10 spotkań z lekarzami dziennie. Polegały one na przedstawieniu lekarzowi podczas bezpośredniej rozmowy określonych produktów oraz pozostawieniu materiałów reklamowych. Z tego względu rozmowa telefoniczna lub pozostawienie materiałów w miejscu pracy klienta nie było uznawane za takie spotkanie. Pomimo to pracownica sporządziła kilka raportów z wizyt niezgodnie z prawdą, deklarując spotkanie z lekarzem, który w danym dniu nie przyjmował pacjentów lub w okresie korzystania przez

niego z dłuższego urlopu bądź zwolnienia lekarskiego. Na tej podstawie pracodawca rozwiązał umowę z pracownicą bez wypowiedzenia z jej winy.

Było to działanie uzasadnione, gdyż celowe wprowadzanie pracodawcy w błąd świadczy o braku uczciwości pracownicy i umyślności jej zachowania, uzasadniając utratę zaufania. Skoro raporty pozwalały na bieżącą kontrolę jej pracy, którą samodzielnie planowała, podstawą zwolnienia dyscyplinarnego nie jest nieodbycie określonej liczby wizyt, lecz złożenie pracodawcy nieprawdziwych informacji o ich odbyciu.

Na kwalifikację danego zachowania pracownika jako ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków oraz na jego winę nie wywiera wpływu to, że jego działania zostały usankcjonowane przez bezpośredniego przełożonego. Postępowanie przełożonego nie zwalnia bowiem pracownika z odpowiedzialności za własne, ewidentnie bezprawne działania, tym bardziej, gdy zajmuje on kierownicze stanowisko (por. wyrok SN z 26 lipca 2012 r., sygn. akt I PK 39/12). Przyjęcie odmiennej wykładni zakładającej, że zachowanie przełożonego ma charakter normotwórczy zwalniałoby pracownika z odpowiedzialności za własne działania, skutkując brakiem motywacji do rozsądku w ich podejmowaniu.

Przykład

Pracownik zatrudniony w dozorze kopalni miał obowiązek nadzoru nad stosowanymi przez górników maszynami, w związku z czym musiał zjeżdżać pod ziemię. Każdy zjazd i wyjazd na powierzchnię był rejestrowany, a pracownik był ponadto zobowiązany do pobrania lampy i środków ochrony dróg oddechowych. Kontrola książki zjazdów i wyjazdów wykazała, że pracownik rejestrował je w dniach, w których przez cały czas przebywał na powierzchni, a zjawisko to ma dużą skalę. Choć proceder ten występował także u reszty personelu kopalni, w tym u przełożonego pracownika, nikt nie czynił tego na tak dużą skalę. Deklarowanie nieprawdy w książce zjazdów i wyjazdów na powierzchnię stanowi uzasadnioną przyczynę dyscyplinarnego zwolnienia z pracy. W związku z tym należy uznać, że działanie pracownika było na tyle naganne, że jego winy nie mogą wyłączyć zachowania przełożonych.

Sam fakt nieobecności pracownika w pracy, która nie została formalnie usprawiedliwiona, nie pozwala na przypisanie mu winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa w realizacji obowiązków służbowych. Warto pamiętać, że katalog przyczyn usprawiedliwiających nieobecność, wynikający z rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (Dz. U. z 2014 r. poz. 1632), obejmuje nieobecności typowe i najpopularniejsze. Obok nich występują również inne zdarzenia i okoliczności, które mogą usprawiedliwiać nieobecność pracownika. Jedną z nich jest osadzenie w zakładzie karnym, które nie jest traktowane przez ustawodawcę jako nieobecność nieusprawiedliwiona. Świadczy o tym choćby art. 66 K.p., zgodnie z którym z upływem 3 miesięcy nieobecności pracownika w pracy z powodu tymczasowego aresztowania umowa o pracę wygasa. Podobnie w art. 53 § 1 pkt 2 K.p. ustawodawca przewidział, że pracodawca może rozwiązać umowę o pracę z powodu odbywania kary pozbawienia wolności, gdy nieobecność pracownika trwa dłużej, niż 1 miesiąc. Tym samym fakt osadzenia pracownika w zakładzie karnym i związana z tym nieobecność w pracy nie mogą być kwalifikowane jako ciężkie naruszenie podstawowego obowiązku pracownika i podstawa do dyscyplinarnego zwolnienia z pracy (por. wyrok SN z 12 stycznia 2012 r., sygn. akt I PK 74/11).

4. Podstawowe obowiązki pracownika

Każdy pracownik powinien mieć świadomość obowiązków, których realizacji oczekuje od niego pracodawca w ramach stosunku pracy. Jeśli istnieje uzasadniona niepewność co do ich zakresu, a pracodawca nie poinformuje pracownika o nałożonych na niego obowiązkach, naruszenie ich przez pracownika nie może być zakwalifikowane jako podstawa rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z jego winy (por. wyrok SN z 16 lipca 2013 r., sygn. akt II PK 337/12, OSNP 2014/8/114). W powołanym orzeczeniu zarzut dotyczył obowiązku ochrony informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, poprzez przesyłanie ich na dwa prywatne adresy e-mailowe pracownika. Warto jednak pamiętać, że aby wyciągać konsekwencje służbowe wobec pracownika, który w ten sposób przetwarza służbową korespondencję, pracodawca musiałby udowodnić, że zakaz przesyłania służbowych e-mail na prywatne skrzynki wynikał z przepisów wewnętrznych lub stosowanych procedur. Jeśli naruszenie takiego obowiązku miałoby uzasadniać rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia, pracodawca musiałby również udowodnić, że stwarza to realne zagrożenie dla bezpieczeństwa tych danych, np. poprzez znacznie mniejszą ochronę danych przechowywanych poza wewnętrznymi serwerami firmy. To, że konkretny obowiązek nie został umieszczony w zakresie obowiązków danego pracownika nie oznacza jednak, że został wyłączony z kategorii jego obowiązków podstawowych (por. postanowienie SN z 10 grudnia 2012 r., sygn. akt I PK 186/12).

Przykład

Kierownik domu kultury zaniedbał prowadzenia pełnej ewidencji opłat za organizowane zajęcia. Kontrola wykazała, że otrzymane z tego tytułu środki nie zasiliły kasy zakładu, choć zostały pobrane przez pracowników ośrodka. Kierownik nie zgłosił tego faktu swoim przełożonym, nie poinformował ich również o zawarciu niektórych umów.

Choć z zakresu obowiązków pracownika nie wynika obowiązek dbałości o dobro pracodawcy, wiąże go mocą art. 100 § 2 pkt 4 K.p. Naruszenie tej powinności polegające na celowym działaniu na szkodę pracodawcy może być więc podstawą dyscyplinarnego rozwiązania umowy niezależnie od tego, czy jego rolę podkreślono w zakresie obowiązków.

Podstawą zwolnienia z pracy może być także niewykonanie polecenia pracodawcy, które ma związek z pracą i nie jest sprzeczne z prawem. Warto jednak pamiętać, że w drodze polecenia służbowego pracodawca nie może zmienić pracownikowi istotnych elementów zatrudnienia, takich jak miejsce pracy, jej rodzaj lub wymiar zatrudnienia. W efekcie niepodporządkowanie się przez pracownika poleceniu zmiany miejsca wykonywania pracy nie może być podstawą dyscyplinarnego zwolnienia (por. wyrok SN z 17 maja 2013 r., sygn. akt II PK 263/12).

Przykład

Pracownik zatrudniony na stanowisku przedstawiciela handlowego miał określony w umowie o pracę obszar obejmujący kilka powiatów, na którym wykonywał swoje obowiązki. W okresie zatrudnienia pracodawca nakazał pracownikowi skierowanie swoich wysiłków na południowy wschód. Informacja ta została uzupełniona o stwierdzenie, że pracodawca nie ogranicza obszaru działania pracownika, chciałby jednak przesunąć go na wschód.

Niewykonanie tego niejasnego polecenia i dalsze wykonywanie pracy na dotychczasowym obszarze stanowi przejaw braku sumienności i staranności w wykonywaniu pracy, gdyż wobec uzasadnionych wątpliwości pracownik powinien ustalić z pracodawcą zakres jego po-

lecenia. Nie jest to jednak równoznaczne z ciężkim naruszeniem podstawowego obowiązku pracownika, tym bardziej, że pracodawca nie mógł jednostronnie zmienić miejsca wykonywania przez niego pracy bez stosowania trybu wypowiedzenia zmieniającego.

Niewykonanie polecenia pracodawcy dotyczącego trwałej zmiany miejsca i rodzaju pracy, mieszczącej się jednak w umówionym rodzaju pracy lub zgodnej z kwalifikacjami pracownika może wiązać się z ryzykiem uznania takiej odmowy za ciężkie naruszenie podstawowego obowiązku pracownika. Skuteczny sprzeciw pracownika przeciwko poleceniu zmierzającemu do trwałej zmiany uzgodnionego miejsca pracy wyklucza uznanie, że doszło do modyfikacji tego składnika umowy w ramach dorozumianego wypowiedzenia lub porozumienia zmieniającego. Sam fakt niezachowania przez pracodawcę formy wymaganej do zmiany warunków pracy w drodze porozumienia lub wypowiedzenia zmieniającego może usprawiedliwiać powstrzymanie się od wykonywania pracy tylko pod warunkiem, że pracownik wykaże, iż wydawane mu polecenia nie dotyczyły pracy umówionej ani odpowiedniej w rozumieniu art. 42 § 4 K.p. Jeśli podstawą wydania polecenia zmiany miejsca pracy w ramach struktury organizacyjnej pracodawcy były naruszenia obowiązków pracowniczych przez pracownika, który nie wykonywał lub wykonywał wadliwie powierzone zadania, a następnie uporczywie odmawiał wykonywania poleceń dotyczących podjęcia pracy, działanie pracownika uzasadnia dyscyplinarne zwolnienie go z pracy (por. wyrok SN z 14 listopada 2013 r., sygn. akt II PK 37/13).

Powodem dyscyplinarnego zwolnienia pracownika, czyli ciężkim naruszeniem podstawowego obowiązku wynikającego ze stosunku pracy może być ponadto poświadczenie nieprawdy w dokumencie. Ma to szczególne znaczenie w przypadku urzędników i pracowników administracji publicznej (por. wyrok SN z 10 grudnia 2012 r., sygn. akt I PK 146/12).

Przykład

Pracownica była zatrudniona w sądzie na stanowisku protokolanta, a do jej obowiązków należało również prowadzenie magazynu dowodów rzeczowych. Jednym z zadań było niszczenie dowodów zgodnie z protokołami komisyjnymi. Dowody płynne niszczone, wylewając je do umywalki lub toalety. W jednym z przypadków, postępując wbrew protokołowi, pracownica wyrzuciła na śmietnik kilka butelek po alkoholu zawierających niebezpieczną substancję odurzającą. Umożliwiło to spożycie tej substancji przez osobę trzecią, co doprowadziło do stanu zagrożenia jej zdrowia.

Niezastosowanie obowiązującej procedury niszczenia dowodów należy ocenić jako ciężkie naruszenie podstawowego obowiązku pracownicy, czyli dbałości o dobro pracodawcy. Pozostawienie substancji odurzającej na śmietniku było działaniem skrajnie nieodpowiedzialnym i rażąco niedbałym oraz zagrażało interesom pracodawcy. Jednoczesne poświadczenie przez nią nieprawdy w protokole zniszczenia było działaniem umyślnym, które również można traktować jako ciężkie naruszenie podstawowego obowiązku pracownicy.

5. Szkoda a zagrożenie interesów pracodawcy

Uzasadnioną przyczyną dyscyplinarnego zwolnienia pracownika z pracy może być zawnione uchybienie podstawowym obowiązkom pracowniczym, powodujące istotną szkodę majątkową w mieniu pracodawcy. Dotyczy to również zawnionego i bezprawnego zachowania

pracownika, skutkującego samym tylko zagrożeniem interesów pracodawcy, również niematerialnych (por. wyrok SN z 24 lutego 2012 r., sygn. akt II PK 143/11).

Przykład

Dwóch kierowców zatrudnionych w przedsiębiorstwie komunikacji miejskiej zmieniało się przy obsłudze jednego pojazdu. Zdarzało im się modyfikować wynikające z rozkładu godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy, przez co zmiany następowały nawet o kilka godzin wcześniej lub później, niż wynikało to z planu pracy. Jednocześnie obaj kierowcy wpisywali do kart drogowych prawidłowe godziny pracy, zgodne z harmonogramem.

Choć działanie to nie naraża pracodawcy na straty finansowe, gdyż przy prawidłowym rozliczaniu się przez obu kierowców pracują oni zgodnie z obowiązującym ich wymiarem, wiąże się z nim ryzyko przekroczenia przez kierowcę dobowej normy czasu pracy, co może stanowić zagrożenia dla zdrowia i życia pasażerów. Ich działanie jest bezprawne i ma charakter zawiniony, więc może stanowić podstawę dyscyplinarnego zwolnienia z pracy.

Zagrożenie interesów pracodawcy może się również objawiać w zawinionych działaniach pracownika naruszających w sposób ciężki dyscyplinę pracy lub obowiązek poszanowania przez pracownika majątku pracodawcy. W tym kontekście nawet jednorazowa, drobna kradzież mienia pracodawcy uzasadnia rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z winy pracownika. Obejmuje to również mienie, którym pracodawca dysponuje w oparciu o inne niż własność tytuły prawne. Tym samym jeśli na terenie zakładu obowiązuje zasada, zgodnie z którą materiał pozostały po pracach realizowanych przez podwykonawców staje się własnością pracodawcy i jest segregowany jako jeden z produktów, próba jego przywłaszczenia, nawet jeśli nie powoduje wymiernej szkody w mieniu pracodawcy, daje podstawy do dyscyplinarnego rozwiązania umowy (por. wyrok SN z 25 kwietnia 2013 r., sygn. akt I PK 275/12, OSP 2014/10/94).

Poważnym zagrożeniem interesów pracodawcy jest podjęcie przez pracownika działalności konkurencyjnej. W przypadku osób posiadających dostęp do informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, działalność konkurencyjna może uzasadniać rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, również gdy pracodawca nie zawarł z taką osobą umowy o zakazie konkurencji (por. wyrok SN z 8 marca 2013 r., sygn. akt I PK 194/12, M.P.Pr. 2013/10/506). W ocenie Sądu Najwyższego również, jeżeli strony stosunku pracy nie zawarły umowy o zakazie konkurencji, to naruszenie „szczególnej zasady lojalności pracownika względem pracodawcy” i/lub związana z tym utrata zaufania do pracownika uzasadnia rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika z powodu podjęcia działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy pod pewnymi warunkami. Mianowicie musi dojść do kwalifikowanego naruszenia istotnych interesów pracodawcy, które mogło narazić go na powstanie szkody i pod warunkiem objęcia takich zarzutów wskazanymi pracownikowi przyczynami natychmiastowego rozwiązania stosunku pracy (por. wyrok SN z 22 kwietnia 2015 r., sygn. akt II PK 158/14, M.P.Pr. 2015/9/450). Podobnie należy również potraktować sytuację, gdy przełożony bezpodstawnie i bezzasadnie, tj. nielegalnie narusza dobra osobiste pracownika. Postępując w taki sposób, może on dopuścić się kwalifikowanego naruszenia własnych podstawowych obowiązków pracowniczych w postaci pogwałcenia obowiązku dbania o dobro pracodawcy, któremu przynosi straty wizerunkowe i może wyrządzić pracodawcy szkody majątkowe, w tym wynikające z zasądzenia odszkodowania na rzecz dotkniętego w dobrach osobistych pracownika z tytułu popełnione-

go przez przełożonego deliktu prawa pracy (por. wyrok SN z 22 kwietnia 2015 r., sygn. akt II PK 157/14). Również wadliwe prowadzenie spraw księgowych przez głównego księgowego może prowadzić do zagrożenia interesów pracodawcy i powodować utratę jego zaufania, co uprawniałoby go do rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 K.p. (por. wyrok SN z 22 marca 2016 r., sygn. akt II PK 37/15).

6. Opuszczenie miejsca pracy

Przestrzeganie dyscypliny pracy w zakresie obowiązujących godzin pracy oraz pozostawania na stanowisku w czasie przeznaczonym na świadczenie pracy, w gotowości do jej wykonywania stanowi jeden z podstawowych obowiązków pracownika. Z tego względu pracodawca nie ma obowiązku poszukiwania przyczyn ani domyslenia się powodów, które sprawiły, że pracownicy samowolnie i bez jego wiedzy oraz bez podjęcia próby usprawiedliwienia okresowej nieobecności na stanowisku opuścili miejsce pracy. Pracodawca może więc zakwalifikować takie zachowanie jako ciężkie naruszenie podstawowego obowiązku świadczenia pracy i rozwiązać umowy bez wypowiedzenia z winy pracowników (por. wyrok SN z 4 grudnia 2012 r., sygn. akt I PK 142/12).

Tak samo należy kwalifikować przypadki, gdy pracownik nie wykonuje polecenia stawienia się u przełożonego, nawet gdy ma on świadomość, że spotkanie ma na celu podjęcie czynności zmierzających do zakończenia stosunku pracy. Niewykonanie takiego polecenia z winy umyślnej pracownika lub w związku z jego rażącym niedbalstwem stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, które uzasadnia zwolnienie w trybie dyscyplinarnym (por. wyrok SN z 4 grudnia 2012 r., sygn. akt I PK 204/12, OSNP 2013/23-24/272).

Przykład

Przedstawiciel handlowy otrzymał w ostatnim kwartale niską ocenę pracy. Decyzję w sprawie kontynuowania zatrudnienia pozostawiono dyrektorowi, który wezwał handlowca na rozmowę w obecności przełożonego. Pracownik nie był w stanie przedstawić propozycji działań w celu podniesienia sprzedaży, więc dyrektor uznał za konieczne zakończenie współpracy, przedstawiając pracownikowi wybór między porozumieniem stron a wypowiedzeniem. Pracownik uznał, że musi to skonsultować, więc strony wyznały ponowne spotkanie za godzinę. Handlowiec nie stawiał się jednak na ponowne spotkanie, gdyż zaraz po pierwszej rozmowie udał się służbowym samochodem do miejsca zamieszkania oddalonego o 350 km, nikogo o tym nie informując. W trakcie przejazdu nie odbierał służbowego telefonu, choć pracodawca kilkakrotnie próbował ustalić jego miejsce pobytu.

Pracownik zlekceważył polecenie ponownego stawienia się u dyrektora, wydane na jego prośbę dotyczącą możliwości konsultacji wyboru korzystnej formy rozwiązania umowy, co uzasadnia przypisanie mu winy umyślnej. Jego zachowania nie można tłumaczyć zderzeniem, gdyż zamiast poprosić o dłuższy czas do namysłu lub konsultacji wyjechał z siedziby pracodawcy bez uprzedzenia, świadomie unikając kontaktu telefonicznego z pracodawcą. Tym samym niewykonanie polecenia stawienia się u przełożonego można kwalifikować jako ciężkie naruszenie podstawowego obowiązku pracownika.

Analogicznie tak daleko idące konsekwencje mogą spotkać pracownika powracającego do pracy po urlopie wychowawczym, który nie podejmie pracy na stanowisku, na jakie

zostanie on dopuszczony przez pracodawcę, zgodnie z przepisami prawa pracy. Zdaniem Sądu Najwyższego niepodjęcie przez pracownicę pracy na stanowisku równorzędnym lub odpowiadającym jej kwalifikacjom, za wynagrodzeniem nie niższym niż przysługujące w dniu podjęcia pracy na stanowisku zajmowanym przed urlopem wychowawczym, musi być bowiem kwalifikowane jako wypełniające hipotezę art. 52 § 1 pkt 1 K.p. Obowiązek pracownika świadczenia umówionej pracy ma charakter podstawowy, co wynika już tylko z tego, że stosunek pracy definiuje się w art. 22 § 1 K.p. jako zobowiązanie wzajemne, którego treścią jest obowiązek pracownika wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz obowiązek pracodawcy zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem (por. wyrok SN z 27 października 2015 r., sygn. akt III PK 13/15, M.P.Pr 2016/4/170).

7. Strajk

Pracodawca nie może podejmować działań godzących w prawo do strajku, np. poprzez uniemożliwianie lub utrudnianie przeprowadzenia referendum strajkowego. Jednym z takich niedopuszczalnych działań jest przyznanie pracownikom rezygnującym z udziału w strajku dodatkowych premii, gdyż stanowi to niedozwoloną formę nacisku na pracowników oraz bezprawny sposób wpływania na wynik referendum strajkowego. Stwierdzenie takich praktyk, podobnie jak próby uniemożliwienia pracownikom udziału w referendum, uzasadniają unieważnienie jego wyników i ponowne przeprowadzenie całej procedury. W efekcie samo przeprowadzenie powtórnego referendum nie może być kwalifikowane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków przewodniczącego związku, który jest bezpośrednio zaangażowany w organizację strajku.

Jeśli w powtórnym referendum doszło do sfalszowania wyników poprzez dopuszczenie do głosowania osób nieuprawnionych, strajk jest nielegalny. Nie oznacza to jednak, że sam fakt organizacji nielegalnego strajku stanowi uzasadnioną przyczynę rozwiązania umowy bez wypowiedzenia z winy przewodniczącego związku zawodowego. Naruszeniem dbałości o dobro zakładu pracy mogą być w tym kontekście zaniedbania pracownika jako przewodniczącego związku i komisji referendalnej, które umożliwiły sfalszowanie jego wyników. Zagroza to bowiem prawu załogi do decydowania o strajku, burzy pokój społeczny w zakładzie, stwarza zagrożenie dla majątku zakładu oraz może mieć negatywny wpływ na możliwość utrzymania miejsc pracy oraz pozycję zakładu na rynku i stosunki z kontrahentami. W efekcie należy stwierdzić, że pracownik nie może być zwolniony za działalność stricte związkową, czyli zorganizowanie, przeprowadzenie i kierowanie strajkiem, nawet jeśli osobiście lub przez kierowaną organizację naruszył niektóre reguły przeprowadzenia strajku. Taką możliwość daje jednak jednocześnie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków służbowych. Fakt dopuszczenia do referendum strajkowego osób niepowołanych, będący skutkiem niesprawdzenia dowodów tożsamości osób głosujących oraz braku nadzoru nad listą uprawnionych do głosowania powoduje, że pracownikowi można przypisać co najmniej rażące niedbalstwo, co uzasadnia rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z winy chronionego członka związku zawodowego (por. wyrok SN z 5 lipca 2012 r., sygn. akt I PK 58/12, OSNP 2013/17-18/198).

8. Zwolnienie dyscyplinarne stażysty w sądzie

Kwestia zatrudniania i zwalniania pracowników sądów i prokuratury została uregulowana w ustawie z dnia 18 grudnia 1998 r. o pracownikach sądów i prokuratury (Dz. U. z 2015 r.,

poz. 1241 z późn. zm.). Nie oznacza to jednak, że pracodawca może rozwiązać w oparciu o art. 12 ust. 1 tej ustawy stosunek pracy z osobą odbywającą staż urzędniczy w sądzie. Regulacja ta uzasadnia rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia z urzędnikiem, w przypadku prawomocnego skazania go za przestępstwo umyślne, również skarbowe. Ten przepis został skierowany wyłącznie do pracowników sądów, którzy mają jednocześnie status urzędniczy. Nie znajduje on zastosowania wobec innych pracowników sądów, również odbywających staż urzędniczy. Jedynym sposobem, aby rozwiązać umowę z takim pracownikiem ze skutkiem natychmiastowym jest więc zastosowanie ogólnych reguł wynikających z art. 52 i 53 K.p. (por. wyrok SN z 24 czerwca 2013 r., sygn. akt II PK 315/12, OSNP 2014/4/55).

Przykład

Pracownica podjęła staż urzędniczy w sądzie, wypełniając przed podpisaniem umowy ankietę personalną, w której wskazała, że nie była karana ani nie prowadzono wobec niej postępowania sądowego. W okresie zatrudnienia pracownica została skazana (na karę grzywny) wyrokiem karnym za przestępstwo umyślne popełnione jeszcze przed podjęciem stażu. Po 6 miesiącach informacja o skazaniu pracownicy prawomocnym wyrokiem dotarła do pracodawcy, który rozwiązał stosunek pracy bez wypowiedzenia na mocy art. 12 ust. 1 ustawy o pracownikach sądów i prokuratury.

Działanie pracodawcy jest nieuprawnione, gdyż podstawą rozwiązania umowy mógłby być ewentualnie art. 52 § 1 pkt 3 K.p., czyli zawiniona utrata uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku. Niespełnienie wymagania niekaralności przez osobę odbywającą staż urzędniczy lub urzędnika państwowego powoduje bowiem utratę przymiotu zamieszczonego w rygorach selekcyjnych, a przez to brak możliwości kontynuowania zatrudnienia.

9. Zwolnienie z art. 53 K.p.

Pracodawca może także rozwiązać umowę bez wypowiedzenia w przypadku, gdy niezdolność pracownika do pracy wynikająca z choroby trwa dłużej niż 3 miesiące, jeśli pracownik pozostaje w zatrudnieniu krócej niż 6 miesięcy. W pozostałych przypadkach okres niezdolności do pracy musi być dłuższy niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku chorobowego oraz świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące. Co istotne rozwiązanie umowy w omawianym trybie nie może nastąpić po stawieniu się przez pracownika do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności. Już z treści art. 53 § 1 i 3 K.p. wynika jednoznacznie, że sam fakt odzyskania zdolności do pracy w okresie pierwszych 3 miesięcy świadczenia rehabilitacyjnego nie wyklucza rozwiązania umowy bez wypowiedzenia. Aby ochronić się przed tym skutkiem pracownik musi nie tylko odzyskać zdolność do pracy, ale również stawić się w zakładzie celem powrotu do pracy.

Zanim to nastąpi pracodawca powinien skierować taką osobę na kontrolne badania lekarskie, skoro jej niezdolność do pracy znacząco przekroczyła 30 dni (art. 229 § 2 K.p.). Od wyników tych badań będzie zależało, czy pracownik faktycznie odzyskał zdolność do pracy, co rodzi konieczność dopuszczenia go do jej wykonywania, czy też nadal jest niezdolny do pracy i można rozwiązać z nim umowę w trybie art. 53 § 1 pkt 1 lit. a lub b K.p. Problem pojawia się w przypadku, gdy pomimo dopełnienia przez pracodawcę obowiązku wystawienia skierowania, pracownik nie poddaje się badaniom lekarskim. W takich okoliczno-

ściach można jednak przyjąć, że rozwiązanie umowy o pracę na podstawie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b K.p. będzie uzasadnione (por. wyrok SN z 21 września 2012 r., sygn. akt II PK 51/12). Pracodawca nie ma jednak obowiązku skierowania pracownika na badanie w celu uzyskania orzeczenia lekarskiego stwierdzającego zdolność do pracy (art. 229 § 4 K.p.), jeżeli pracownik po upływie okresu ochronnego przewidzianego w art. 53 § 1 pkt 1 lit b K.p. nie stawi się do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności, czyli odzyskaniem zdolności do pracy w następstwie ustania choroby. Powyższe ma zastosowanie również w przypadku, gdy pracownik co prawda formalnie stawia się do pracy, ale jest nadal niezdolny do pracy wskutek choroby powodującej tę niezdolność (por. wyrok SN z 20 października 2015 r., sygn. akt I PK 287/14). Zakaz rozwiązania umowy nie ma więc zastosowania w przypadku, gdy pracownik jest nadal niezdolny do pracy wskutek choroby powodującej tę niezdolność, a do pracy zgłasza się tylko w celu przerwania biegu okresu uprawniającego pracodawcę do rozwiązania umowy o pracę. Jeśli w takim przypadku pracownik stawi się do pracy i zgłosi gotowość jej wykonywania, to obowiązkiem pracodawcy jest w pierwszej kolejności skierowanie pracownika na kontrolne badania lekarskie i dopiero pozytywny wynik badań będzie dla pracodawcy stanowił przeszkodę w rozwiązaniu z pracownikiem umowy o pracę w trybie art. 53 K.p. (por. wyrok SN z 18 marca 2015 r., sygn. akt III BP 1/14, M.P.Pr. 2016/3/114).

W stosunku do pracowników zwolnionych w trybie art. 53 K.p. istnieje w przepisach Kodeksu pracy obowiązek ponownego zatrudnienia w miarę możliwości pracodawcy, jeśli w okresie 6 miesięcy od rozwiązania umowy o pracę zgłosi swój powrót do pracy, co ma miejsce niezwłocznie po ustaniu tych przyczyn. Obowiązek ponownego zatrudnienia pracownika ma jednak – zdaniem Sądu Najwyższego – względny charakter, gdyż limitowany jest możliwościami pracodawcy. Oznacza to, że roszczenie o nawiązanie stosunku pracy jest skuteczne tylko wówczas, gdy pracodawcy pozwalają na to obiektywne okoliczności. W świetle art. 53 § 5 K.p., decydujące dla stwierdzenia istnienia możliwości ponownego zatrudnienia pracownika jest zapotrzebowanie pracodawcy na pracę, którą uprawniony może ze względu na swoje kwalifikacje i stan zdrowia wykonywać. Obowiązek ponownego zatrudnienia pracownika istnieje jednak przez cały okres sześciu miesięcy od rozwiązania umowy o pracę i nie gaśnie w tym okresie tylko z tego powodu, że bezpośrednio po zgłoszeniu powrotu pracodawca nie dysponuje odpowiednim wolnym miejscem pracy i poinformował o tym pracownika (por. wyrok SN z 6 sierpnia 2015 r., sygn. akt III PK 125/14). Obowiązek ten nie jest zatem jednorazowy, a ma charakter ciągły i dotyczy całego okresu 6 miesięcy.

V. ZWOLNIENIE BEZ WYPOWIEDZENIA PRZEZ PRACOWNIKA

Pracownik może rozwiązać umowę bez wypowiedzenia w przypadku wydania orzeczenia lekarskiego stwierdzającego szkodliwy wpływ wykonywanej pracy na jego zdrowie, jeśli pracodawca nie przeniesie go w terminie wskazanym w orzeczeniu do innej pracy odpowiedniej z uwagi na jego stan zdrowia i kwalifikacje zawodowe. Przywilej ten przysługuje również w przypadku, gdy pracodawca dopuści się naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika. Regulujący tę kwestię art. 55 § 1¹ K.p. stanowi odpowiednik art. 52 § 1 pkt 1 K.p. Takie okoliczności występują niewątpliwie w sytuacji, gdy pracodawca narusza swój podstawowy obowiązek i nie dopuszcza pracownika do świadczenia pracy, co powoduje utratę przez niego istotnego składnika wynagrodzenia (por. wyrok SN z 20 września 2013 r., sygn. akt II PK 6/13, OSNP 2014/6/81).

Przykład

Grupa kierowców została oskarżona o kradzież paliwa. Część pracowników przyznała się do winy i te osoby nie poniosły konsekwencji dyscyplinarnych. Pozostali zostali zwolnieni w trybie bez wypowiedzenia, a pracodawca skierował wobec nich zawiadomienie do prokuratury o podejrzeniu popełnienia przestępstwa. Postępowanie spowodowało rozszerzenie aktu oskarżenia o pracowników, którzy przyznali się do zarzutu, a podczas rozprawy jeden z nich zaprzeczył popełnienia czynu, do którego wcześniej przyznał się przed pracodawcą. Powziąwszy o tym wiedzę, właściciel firmy odsunął kierowcę od pracy i pozbawił możliwości osiągnięcia dodatkowego składnika wynagrodzenia, uzależnionego od liczby pokonanych tras.

Takie działanie pracodawcy narusza podstawowy obowiązek zatrudnienia przy pracy określonego rodzaju. Jeśli wiąże się to jednocześnie z utratą wyższego wynagrodzenia, uzasadnia rozwiązanie umowy w trybie art. 55 § 1¹ K.p.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego od dawna panuje przekonanie, że przyczyną rozwiązania umowy bez wypowiedzenia z winy pracodawcy może być opóźnianie wypłaty wynagrodzenia lub wypłacanie go pracownikowi w niepełnej wysokości. Co więcej Sąd Najwyższy podchodzi bardzo rygorystycznie do oceny tego obowiązku, gdyż niewypłacanie wynagrodzenia za pracę w terminie ustalonym w umowie o pracę może być w okolicznościach sprawy uznane za ciężkie naruszenie podstawowego obowiązku pracodawcy określonego w art. 94 pkt 5 K.p., choćby opóźnienia w wypłacie nie przekraczały terminu przewidzianego w art. 85 § 2 K.p. (por. wyrok SN z 18 marca 2015 r., sygn. akt I PK 197/14, M.P.Pr. 2015/11/595-598). Natomiast niewypłacanie części wynagrodzenia nie zawsze będzie powodować ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracodawcy szczególnie, gdy dotyczy firmy w upadłości, a syndyk wypłaca pracownikom część wynagrodzenia z uwagi na zajęcie komornicze wierzytelności z rachunku bankowego i zakaz wypłat z tego rachunku z wyłączeniem m.in. wynagrodzeń do wysokości przeciętnego wynagrodzenia z poprzedniego kwartału ogłaszanego przez Prezesa GUS. Jeśli w wyniku zastosowania ograniczenia z art. 890 § 2 K.p.c. pracownik otrzymuje na bieżąco około 75% swoich dochodów, a pozostała część została mu wypłacona bezpośrednio po odblokowaniu rachunków firmy przez komornika, nie może on zasadnie podnosić zarzutu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracodawcy (por. wyrok SN z 27 lipca 2012 r., sygn. akt I PK 53/12, OSNP 2013/15-16/173).

Takich wątpliwości nie budzi przypadek niewypłacania wynagrodzenia, gdyż z całą pewnością stanowi to ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracodawcy. Co więcej, jeśli niewypłacanie wynagrodzenia ma charakter wielokrotny, termin 1 miesiąca na rozwiązanie umowy powinien być liczony od momentu dowiedzenia się przez pracownika o każdym kolejnym przypadku niewypłacenia wynagrodzenia w terminie. Należy przyjąć, że termin ten zostaje zachowany, gdy pracownik składa oświadczenie o rozwiązaniu umowy w ciągu miesiąca od ostatniego niedochowanego przez pracodawcę terminu wypłaty wynagrodzenia (por. wyrok SN z 24 października 2013 r., sygn. akt II PK 25/13).

Jednym z podstawowych obowiązków pracodawcy jest poszanowanie dóbr osobistych pracownika, w tym jego godności. W efekcie naruszenie tego obowiązku w sposób rażący daje pracownikowi możliwość rozwiązania umowy bez wypowiedzenia z winy pracodawcy, a jego oświadczenie jest skuteczne również, gdy nie wskazuje precyzyjnie uzasadniającej je przyczyny (por. wyrok SN z 10 maja 2012 r., sygn. akt II PK 215/11, OSNP 2013/9-10/106).

Przykład

Dyrektor handlowy pełnił przez jakiś czas zadania członka zarządu spółki i jej prokurenta, ale nie zgodził się na zatrudnienie na stanowisku prezesa. Podczas impasu w negocjacjach prowadzonych z kontrahentem rozchorował się i korzystał przez kilka tygodni ze zwolnienia lekarskiego. Po powrocie do firmy dowiedział się o cofnięciu mu wszystkich pełnomocnictw, weryfikacji całej wytworzonej przez niego dokumentacji oraz o wydaniu innym pracownikom zakazu kontaktowania się z nim. Na pytania dotyczące powodu tych zmian przedstawiciel pracodawcy odpowiadał w sposób obraźliwy, przez co naruszył godność pracownika.

Takie działanie uzasadnia rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z winy pracodawcy, a pracownik może domagać się odszkodowania. Warto jednak pamiętać, że przy ustalaniu jego wysokości, w przypadku umowy zawartej na czas nieokreślony, odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Za przykład takiego działania można również uznać bezpodstawny sprzeciw wobec wypowiedzenia umowy o pracę przez pracownicę zatrudnioną na kierowniczym stanowisku pracy, odmowę udzielenia jej urlopu wypoczynkowego w okresie wypowiedzenia, zastraszanie co do możliwości znalezienia nowego zatrudnienia oraz bezprawne natychmiastowe zwolnienie z pracy na podstawie art. 52 K.p. W ocenie Sądu Najwyższego były to bowiem zachowania, które mogły zostać zakwalifikowane jako umyślnie naruszające godność oraz inne dobra osobiste pracownika w stopniu wystarczającym do usprawiedliwionego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy na podstawie art. 55 § 1¹ K.p., choćby nie nosiły znamion mobbingu, wskazanego jako przyczyna rozwiązania umowy (por. wyrok SN z 22 kwietnia 2015 r., sygn. akt II PK 157/14).

W praktyce może się zdarzyć, że strony zatrudnienia pragną jednocześnie zakończyć stosunek pracy, pracodawca z winy pracownika i na odwrót. W takim przypadku decydujące znaczenie ma to, które z oświadczeń woli dotarło do swego adresata pierwsze. Jeśli refleksem wykazał się pracodawca, późniejsze oświadczenie pracownika nie wywiera żadnych skutków prawnych, gdyż rozwiązanie umowy z art. 55 § 1¹ K.p. może być skutecznie złożone jedynie w okresie trwania pracowniczego zatrudnienia. Uprzednie otrzymanie oświadczenia o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia od pracodawcy skutkuje niezwłocznym zakończeniem stosunku pracy. Zasada ta działa również w drugą stronę, więc po zapoznaniu się z pismem pracownika rozwiązującym umowę bez wypowiedzenia w związku z ciężkim naruszeniem przez pracodawcę podstawowego obowiązku względem pracownika, nie może on skutecznie rozwiązać umowy w trybie art. 52 § 1 pkt 1 K.p., nawet jeśli oświadczenie pracownika nie było zgodne z prawem ani zasadne. W rzadkich przypadkach, gdy strony wręczą wzajemne oświadczenia woli o natychmiastowym rozwiązaniu umowy jednocześnie, odwołujący się pracownik powinien jednocześnie z roszczeniem o odszkodowanie z art. 55 § 1¹ K.p. zaskarżyć czynność pracodawcy rozwiązującą ten sam stosunek pracy (por. wyrok SN z 4 czerwca 2013 r., sygn. akt I PK 209/12).

Skutkiem niezasadnego rozwiązania umowy w oparciu o art. 55 § 1¹ K.p. jest niemożność zastosowania § 3 tej regulacji, nakazującego traktować takie oświadczenie jako rozwiązanie umowy za wypowiedzeniem złożonym przez pracodawcę. Przepisy te należy stosować łącznie. Jeśli pracodawca nie dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków względem pracownika, nie ma podstaw by kwalifikować rozwiązanie umowy przez pracownika jako wypowiedzenie złożone przez pracodawcę, tym bardziej, gdy wiążą się z tym uprawnienia pracownika do świadczeń z pakietu socjalnego (por. wyrok SN z 6 lutego 2014 r., sygn. akt II PK 199/13).

VI. ZWOLNIENIA GRUPOWE

Aby kwalifikować zwolnienia pracowników jako mające charakter grupowy muszą one spełniać określone kryteria. Z art. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych wynika przede wszystkim, że jej przepisy stosuje się wobec pracodawców zatrudniających co najmniej 20 pracowników. Zastosowanie ustawy o zwolnieniach grupowych względem takiego pracodawcy zależy ponadto od tego, czy zwolni on w okresie nieprzekraczającym 30 dni zależną od stanu zatrudnienia liczbę pracowników lub procent załogi. Pracodawcy zatrudniający do 100 pracowników muszą zwolnić w tym okresie co najmniej 10 osób, firmy liczące od 100 do 300 zatrudnionych – 10% załogi, a zakłady, w których liczba załogi przekracza 300 osób – co najmniej 30 pracowników. Co więcej w puli osób, które straciły pracę w ramach zwolnień grupowych uwzględnia się umowy rozwiązane za porozumieniem stron, jeśli dotyczy to co najmniej 5 pracowników. Dopiero spełnienie tych warunków aktywuje regulacje ustawy o zwolnieniach grupowych wprowadzające konieczność przeprowadzenia wymaganej procedury. Warunkiem jest oczywiście także przyczyna dokonywanych zwolnień pracowników, która musi być ich niedotycząca. Przyczyna ta może być zarówno wynikiem winy pracodawcy, który niewłaściwie zarządzał przedsiębiorstwem, czy też następstwem okoliczności od niego niezależnych. W tym drugim przypadku może wchodzić w rachubę cały spłot różnicowanych czynników o charakterze obiektywnym. Z jednej strony mogą one mieć charakter losowy (np. klęska żywiołowa), z drugiej zaś charakter finansowy (np. wysokie koszty pozyskania kredytów, ryzyko kursowe), gospodarczy (np. recesja) bądź polityczny (np. sankcje ekonomiczne wobec kraju importera towarów). W tym kontekście uprawnione wydaje się więc stwierdzenie, że przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie stosunku pracy w ramach ustawy o zwolnieniach grupowych są wszelkie inne czynniki – poza statusem pracownika – rzutujące na potrzebę świadczenia pracy na rzecz konkretnego pracodawcy. W praktyce jednak ich enumeratywne wyczerpanie jest niemożliwe (por. wyrok SN z 10 marca 2016 r., sygn. akt III PK 81/15).

1. Procedura zwolnień grupowych

Podstawowe znaczenie dla tych obowiązków ma jednoznaczne rozstrzygnięcie, czy dane zwolnienie ma charakter grupowy. W praktyce oznacza to konieczność ustalenia, że doszło do zwolnienia określonej w art. 1 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych liczby pracowników w okresie 30 dni. W tym celu konieczne jest precyzyjne ustalenie początku tych zwolnień oraz końca 30-dniowego okresu. Rozwiązaniem okazuje się przepis art. 111 K.c. w związku z art. 300 K.p., co oznacza, że termin 30 dni może rozpocząć się w dowolnym dniu miesiąca i jest liczony od daty złożenia pierwszego wypowiedzenia (por. wyroki SN z 24 czerwca 2013 r., sygn. akt II PK 341/12 i z 4 marca 2015 r., sygn. akt I PK 184/14). Skutkiem odpowiedniego zastosowania przepisu art. 111 § 1 K.c. musi być uznanie, że 30-dniowy termin kończy się z upływem ostatniego dnia kalendarzowego, a skoro jego początkiem jest pierwsze wypowiedzenie w ramach zwolnień grupowych, czyli pewne zdarzenie, przy ustalaniu tego terminu nie uwzględnia się dnia, w którym to zdarzenie nastąpiło (art. 111 § 2 K.c.).

Sąd Najwyższy podkreślił w omawianym wyroku, że okres, w którym nastąpią grupowe zwolnienia może zostać określony w porozumieniu zawieranym ze związkami zawodowymi lub w regulaminie grupowego zwolnienia. Regulamin ten powinien, w miarę możliwości, uwzględniać propozycje przedstawione w ramach konsultacji przez organizacje związko-

we, a w zakładach, w których nie działają związki zawodowe treść tego aktu konsultuje się z przedstawicielami pracowników, wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy (art. 3 ust. 2-5 ustawy o zwolnieniach grupowych). Wydawane zamiennie akty muszą określać zasady postępowania w sprawach dotyczących pracowników objętych zamiarem grupowego zwolnienia oraz obowiązki pracodawcy niezbędne do rozstrzygnięcia spraw pracowniczych związanych z takim zwolnieniem. Określenie w porozumieniu lub odpowiednio w treści regulaminu zwolnień grupowych daty ich rozpoczęcia jest więc postanowieniem obligatoryjnym, które w ocenie Sądu Najwyższego wiąże pracodawcę oraz sądy, które będą rozstrzygać ewentualne spory związane z zachowaniem terminu dokonania zwolnień grupowych, gdyż oba te akty są źródłem prawa (art. 3 ustawy o zwolnieniach grupowych).

Precyzyjne określenie terminu rozpoczęcia procedury zwolnień grupowych ma szczególne znaczenie w przypadku ustalenia, że doszło do przekroczenia 30-dniowego terminu na jej przeprowadzenie. Powoduje to bowiem konieczność oceny, czy w okresie następujących 30 dni doszło do wypowiedzenia lub rozwiązania za porozumieniem stron określonej w przepisie liczby umów o pracę z przyczyn niezależnych od pracowników. Wniosek ten płynie z przywołanego wcześniej wyroku Sądu Najwyższego, w którym uznano, że od spełnienia tego warunku zależy możliwość kwalifikacji dalszych zwolnień jako grupowych.

Przykład

Pracodawca zatrudniający 250 pracowników postanowił zredukować zatrudnienie o 40 osób, wydając w tym celu regulamin skonsultowany z przedstawicielami załogi. Przewidywał on, że zwolnienia grupowe będą się odbywać w okresie od 1 do 30 września 2016 r., ale w trakcie ich przeprowadzania okazało się, że restrukturyzacja firmy musi być dalej posunięta. W tym celu pracodawca aneksował z przedstawicielami pracowników regulamin zwolnień grupowych w zakresie długości okresu ich przeprowadzania oraz liczby pracowników, którzy mają być objęci tymi zwolnieniami. Zgodnie z tym aneksem dalsze zwolnienia miały trwać między 1 października 2016 r. a 30 października 2016 r., obejmując 20 osób.

Jeśli tak przebiegały zwolnienia w praktyce, druga tura nie może być kwalifikowana jako zwolnienia grupowe, gdyż pracodawca zatrudniający na dzień 1 października 2016 r. od 210 do 250 pracowników (w zależności od terminów zakończenia stosunków pracy wypowiedzianych we wrześniu) musiałby zwolnić w tym okresie nie 20, lecz co najmniej 21 pracowników, aby liczba ta osiągnęła 10% załogi. Jeśli jednak między 1 a 30 września br. nie udało się zwolnić planowanych 40 osób, lecz mniejszą liczbę zatrudnionych z przedziału od 25 do 39 osób, a pozostałe wypowiedzenia z tej tury zostały wręczone 1 października br. lub później i w obu 30-dniowych okresach pracodawca zwolnił minimum 10% załogi, może mieć do czynienia ze zwolnieniami grupowymi dwukrotnie.

Ustawa o zwolnieniach grupowych znajduje zastosowanie niezależnie od rodzaju umowy, w oparciu o którą zatrudniony jest dany pracownik. Wielu pracodawców wychodzi z błędnego założenia, że skoro w wypowiedzeniu umowy terminowej nie trzeba wskazywać uzasadniającej je przyczyny, nie stosuje się do nich przepisów o zwolnieniach grupowych. Taki pogląd został zakwestionowany przez Sąd Najwyższy, który uznał, że nie tylko narusza to przepisy, ale również prowadzi do niespektowania dyrektywy Rady nr 98/59/WE z dnia 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych, jednoznacznego w skutkach z naruszeniem prawa krajowego (por. wyrok

SN z 14 lutego 2012 r., sygn. akt II PK 137/11, OSNP 2013/1-2/10). Na łamach tego wyroku Sąd Najwyższy podkreślił szczególne cele przeprowadzania procedury zwolnień grupowych, służące ochronie pracownika i zminimalizowaniu skutków społeczno-ekonomicznych, jakie zwolnienie grupy pracowników w jednym czasie może spowodować w lokalnym środowisku społecznym. Temu służy 20-dniowy termin od powiadomienia pracownika o zamiarze wszczęcia tej procedury do zawarcia porozumienia z przedstawicielami związków zawodowych lub konsultacji z reprezentacją pracowników. Daje on pracownikowi gwarancję, że zapowiedziane przez pracodawcę zwolnienia nie nastąpią od razu, gdyż upłynie przynajmniej ten termin, zanim otrzyma on wypowiedzenie. Umożliwia to przystosowanie się pracownika do nowej sytuacji, w tym np. rozpoczęcie poszukiwań nowego zatrudnienia. Wręczenie wypowiedzenia przed upływem tego 20-dniowego terminu, w trakcie konsultacji lub uzgodnień bądź z ich pominięciem, oznacza naruszenie całej procedury zwolnień grupowych, czyli niezgodne z prawem rozwiązanie umowy. Rodzi to w ocenie Sądu roszczenie pracownika o zastosowanie wobec pracodawcy sankcji z art. 45 lub art. 50 § 3 K.p. Dopiero tu ujawnia się różnica między umową terminową a zawartą na czas nieokreślony, gdyż w pierwszym przypadku pracownik może domagać się wyłącznie odszkodowania, w drugim zaś alternatywnie przywrócenia do pracy.

2. Ochrona przed zwolnieniami

Ustawa o zwolnieniach grupowych wyłącza w art. 5 ust. 1-4 część przepisów ustanawiających szczególną ochronę pracownika przed rozwiązaniem stosunku pracy. W praktyce oznacza to, że w ramach grupowego zwolnienia można wypowiedzieć umowy pracownikom korzystającym z urlopu wypoczynkowego trwającego ponad 3 miesiące i korzystających z innej usprawiedliwionej nieobecności w pracy, jeśli upłynął okres uprawniający pracodawcę do rozwiązania umowy bez wypowiedzenia (art. 41 K.p.). Konieczność oczekiwania na upływ tego terminu nie dotyczy jedynie przypadków wypowiedzenia zmieniającego. W takich okolicznościach pracodawca może bowiem złożyć oświadczenie nieobecnemu pracownikowi niezależnie od długości urlopu lub innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika. Pracodawca może również wypowiedzieć umowę innym pracownikom korzystającym ze szczególnej ochrony trwałości zatrudnienia, z zastrzeżeniem ust. 5 omawianego przepisu. Ustala on katalog pracowników podlegających szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy, w przypadku których zwolnienia grupowe dają pracodawcy jedynie możliwość wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy lub płacy. Co istotne w okresie ochrony pracownika przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy ma on prawo do dodatku wyrównawczego, uzupełniającego jego wynagrodzenie do wysokości uzyskiwanej przed wręczeniem wypowiedzenia zmieniającego. Stawia to pod znakiem zapytania zasadność przenoszenia niektórych pracowników na hierarchicznie niższe stanowiska, szczególnie gdy znajdują się oni na początku okresu ochronnego. I tak w dłuższej perspektywie pracodawca będzie musiał wypłacać im bowiem wyrównanie do poziomu dotychczas uzyskiwanego wynagrodzenia.

Rozszerzenie katalogu pracowników podlegających szczególnej ochronie przed rozwiązaniem umowy może mieć miejsce w ramach porozumienia w sprawie zwolnień grupowych, zawieranego z przedstawicielami związków zawodowych lub w treści wydawanego alternatywnie regulaminu takich zwolnień. Tego typu postanowienia są jednak brzemiennie w skutkach, gdyż wprowadzając gwarancje zatrudnienia do wewnętrznych źródeł prawa, pracodawca wy-

łącza możliwość wypowiedzenia takim pracownikom umów w oparciu o art. 5 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych. Pracodawca ma bowiem prawo korzystniej ukształtować sytuację zatrudnionych pracowników, niż to wynika z art. 5 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych, a jeśli nie podejmie kroków mających na celu zmianę takich postanowień, należy uznać, że jego wolą było wyłączenie tej grupy zatrudnionych z procedury zwolnień indywidualnych i grupowych do momentu spełnienia przyszłego zdarzenia (por. wyrok SN z 8 marca 2013 r., sygn. akt II PK 198/12, OSNP 2014/1/2).

Przykład

Pracodawca przewidział w porozumieniu zawieranim z przedstawicielami związków zawodowych w sprawie zwolnień grupowych, że pracownicy działu elektrolizy, wykonujący pracę w szczególnych warunkach, korzystają z gwarancji zatrudnienia do momentu uzyskania prawa do emerytury w obniżonym wieku emerytalnym, również w przypadku likwidacji działu elektrolizy i przeprowadzania zwolnień grupowych. Wprowadzenie takiej gwarancji przy jednoczesnym braku inicjatywy pracodawcy w sprawie zmiany tego zapisu wskazuje niezbicie, że wolą stron porozumienia było uchylene na zasadzie korzystności normy art. 5 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych wobec przedstawicieli tej grupy zawodowej.

W tych okolicznościach wypowiedzenie pracownikowi umowy przed osiągnięciem obniżonego wieku emerytalnego spowoduje naruszenie przepisów o wypowiedaniu umów o pracę, uzasadniając roszczenie pracownika o przywrócenie do pracy lub o odszkodowanie.

Takie postanowienie porozumienia w sprawie zwolnień grupowych lub poświęconego temu zagadnieniu regulaminu nie stanowi w ocenie Sądu Najwyższego przepisu szczególnego, dotyczącego ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę w rozumieniu art. 45 § 3 K.p. W praktyce oznacza to, że pracownik nie może domagać się przywrócenia do pracy na podstawie tego przepisu, wykluczającego ten obowiązek jedynie w przypadku całkowitej upadłości lub likwidacji pracodawcy. Innymi słowy sąd może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeśli stwierdzi, że jego uwzględnienie jest niecelowe lub niemożliwe. Wówczas zamiast przywrócenia do pracy sąd ma prawo przyznać pracownikowi odszkodowanie.

Prezentowany pogląd Sądu Najwyższego nie jest odosobniony, gdyż możliwość ustanowienia gwarancji zatrudnienia dla określonej grupy pracowników w ramach autonomicznych źródeł prawa pracy była eksponowana wcześniej (por. wyrok SN z 11 stycznia 2013 r., sygn. akt II PK 143/12). Również w tym orzeczeniu podkreślono, że rozszerzenie katalogu pracowników korzystających ze szczególnej ochrony przed rozwiązaniem umowy w przepisach wewnętrznych powoduje, że przepisy te zachowują moc również w przypadku przeprowadzania zwolnień grupowych. Decydując się na takie regulacje, pracodawca powinien mieć wiew świadomość wiążących się z tym skutków.

3. Kryteria doboru do zwolnień

Kryteria doboru pracowników do zwolnień grupowych muszą być określone w porozumieniu zawieranim z przedstawicielami związków zawodowych lub w regulaminie zwolnień grupowych. Kryteria doboru pracowników do zwolnienia nie są wprawdzie skatalogowane w żadnym powszechnie obowiązującym przepisie prawa pracy, a sąd rozpoznający odwołanie pracownika od wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego w ramach redukcji etatów

nie może krępować pracodawcy w prowadzeniu polityki kadrowej i narzucać mu własnego zestawu owych kryteriów, jednakże typowanie osób, z którymi ma nastąpić rozwiązanie stosunku pracy w ramach indywidualnych lub grupowych zwolnień z pracy, nie może mieć arbitralnego i dowolnego charakteru. Pewne ramy prawne dla decyzji pracodawcy określają przepisy art. 94 pkt 9, art. 11³ i art. 18^{3a} K.p., nakazujące pracodawcy stosowanie obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników i wyników ich pracy również przy doborze osób zakwalifikowanych do zwolnienia (por. wyrok SN z 19 stycznia 2016 r., sygn. akt I PK 72/15). Ponadto dokonując wypowiedzeń z przyczyn dotyczących pracodawcy, pracodawca musi wykazać, że wziął pod uwagę wszystkich pracowników, których dotyczą przyczyny zmuszające go do rozwiązania stosunków pracy (por. wyrok SN z 14 marca 2013 r., sygn. akt I PK 243/12). Wyjątek od tej zasady dotyczy przypadków, w których pracodawca decyduje się na ograniczenie stanu zatrudnienia poprzez likwidację wszystkich stanowisk wchodzących w skład danej komórki organizacyjnej. W takich okolicznościach pracodawca jest bowiem zwolniony z obowiązku oceny pracownika z punktu widzenia jego przydatności do wykonywania pracy na innym stanowisku.

Przykład

Firma produkująca oprogramowanie komputerowe zatrudnia programistów w działach, które realizują konkretne projekty informatyczne dla różnych branż i klientów. Jeden z takich projektów dobiegł końca, w związku z czym pracodawca podjął decyzję o likwidacji całej komórki organizacyjnej zajmującej się tym zleceniem i wypowiedział umowy o pracę zatrudnionym w niej programistom.

Z uwagi na liczbę pracowników zwolnienie przybrało rozmiar grupowego, ale nie oznacza to, że pracodawca musi porównywać kompetencje i kwalifikacje programistów z tej komórki z pozostałymi pracownikami zajmującymi takie stanowiska w innych komórkach realizujących odrębne projekty. Nie są to bowiem jednakowe stanowiska pracy, więc nie można z góry zakładać możliwości rotacji pracowników pomiędzy poszczególnymi działami.

Podobnie w przypadku likwidacji konkretnego i indywidualnego stanowiska pracy, które nie znajduje odpowiednika w strukturze organizacyjnej pracodawcy. Sam ten fakt uzasadnia rozwiązanie umowy o pracę z zajmującym to stanowisko pracownikiem. Wpływu na ocenę konkretnego przypadku nie ma przy tym rozdzielenie obowiązków wykonywanych w ramach tego stanowiska między pozostałych pracowników danego działu firmy ani to, że zwolniona osoba miała wyższe od niektórych współpracowników kwalifikacje zawodowe (por. wyrok SN z 3 września 2013 r., sygn. akt I PK 41/13, OSNP 2014/8/116). Kluczowe znaczenie ma bowiem faktyczna likwidacja zajmowanego przez pracownika stanowiska.

Poza przedstawionymi wyjątkami wynikającymi z faktu likwidacji całego działu lub niepowtarzalnego stanowiska pracy, Sąd Najwyższy nie przewiduje odstępstw od obowiązku stosowania obiektywnych kryteriów doboru do zwolnień grupowych. Powodem odstąpienia od dokonania obiektywnej i sprawiedliwej oceny przydatności pracownika z perspektywy jego dalszego zatrudnienia nie może być także czasowe przesunięcie pracownika za jego zgodą do pracy w innej jednostce organizacyjnej zakładu, wynikające z bieżących potrzeb pracodawcy (por. wyrok SN z 19 marca 2013 r., sygn. akt I PK 234/12).

Kryteria doboru pracownika do rozwiązania umowy w ramach zwolnień grupowych mają kluczowe znaczenie wobec faktu, iż ich znajomość warunkuje możliwość oceny zasadności takiego wypowiedzenia w stosunku do konkretnej osoby (por. wyrok SN z 25 stycznia

2012 r., sygn. akt I PK 172/12, OSNP 2014/4/52). Co więcej powinny zostać one określone w porozumieniu zawierającym ze związkami zawodowymi lub w regulaminie zwolnień grupowych konsultowanym z reprezentacją pracowników, a regulacje te wiążą pracodawcę i sąd pracy w razie ewentualnego sporu. W praktyce oznacza to, że przez ich pryzmat będzie oceniana zasadność konkretnego wypowiedzenia umowy o pracę.

Jeśli rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego z większej grupy osób zatrudnionych na tych samych stanowiskach, jego przyczyną są nie tylko zmiany organizacyjne czy redukcja zatrudnienia, lecz również określona omawianymi kryteriami sytuacja danego pracownika. Pracownik, któremu nie ujawniono tych kryteriów, zostaje pozbawiony możliwości oceny trafności wytypowania go do zwolnienia i musi wystąpić na drogę sądową, aby zapoznać się z prawdziwą przyczyną wypowiedzenia. W interesie pracodawcy leży więc przekazanie w ramach przyczyny wypowiedzenia umowy uzasadnionego przeprowadzaniem zwolnień grupowych lub restrukturyzacją kryteriów, w oparciu o które wytypowano konkretnego pracownika.

Kryteria doboru pracowników do zwolnień grupowych muszą być sprawiedliwe i obiektywnie uzasadniać rozwiązanie umowy. Nie mogą być to kryteria dyskryminujące pracownika, choć powszechnie przyjmuje się, że obiektywnym kryterium zwolnienia grupowego może być fakt posiadania innego źródła utrzymania. Sąd Najwyższy podkreśla, że wytypowanie do zwolnienia pracownika, który po rozwiązaniu stosunku pracy ma zapewnione środki utrzymania w postaci świadczeń emerytalnych, stanowi akceptowane społecznie kryterium wyboru pracownika do zwolnienia, ponieważ nie pozbawia go środków utrzymania, których byłby pozbawiony pracownik nieposiadający uprawnień emerytalnych. Nie jest to również rozwiązanie stosunku pracy z uwagi na wiek, a zatem nie stanowi dyskryminacji pracownika (por. wyrok SN z 19 stycznia 2016 r., sygn. akt I PK 72/15). Warto jednak pamiętać, że samo to nie może być podstawą rozwiązania umowy z pracownikiem, gdyż naraża pracodawcę na zarzut dyskryminacji ze względu na wiek (por. wyrok SN z 18 lutego 2014 r., sygn. akt III PK 63/13, OSNP 2015/5/62).

Przykład

Pracodawca przeprowadzał zwolnienia grupowe falami przez 3 lata, rozwiązując wyższą niż zamierzona liczbę umów w ramach programu odejść dobrowolnych. Pomimo tego w ostatnim roku restrukturyzacji wypowiedział umowę pracownicy posiadającej uprawnienia emerytalne, wskazując jako przyczynę restrukturyzację zakładu oraz posiadanie prawa do emerytury.

Skoro pracodawca osiągnął zakładany poziom zatrudnienia w ramach programu odejść dobrowolnych i nie aneksował regulaminu zwolnień grupowych, przewidującego zakładane rozmiary zwolnień, restrukturyzacja nie uzasadniała rozwiązania umowy z pracownicą. W efekcie wyłącznym powodem zwolnienia było posiadanie uprawnień emerytalnych, co jest przejawem dyskryminacji ze względu na wiek i uzasadnia roszczenie o przywrócenie do pracy.

Poza posiadaniem dodatkowych źródeł utrzymania jednym z kryteriów doboru pracowników do zwolnień może być wysokość uzyskiwanych zarobków. Wiąże się ona bezpośrednio z przyczyną zwolnień nie dotyczących pracownika, a ponadto ma zobiektywizowany charakter, pozwalając na uniknięcie wątpliwości i subiektywnych ocen (por. wyrok SN z 19 listopada 2012 r., sygn. akt I PK 115/12). Takim dozwolonym kryterium będzie również długo-

trwały bezpłatny urlop udzielony przez pracodawcę oraz posiadanie innego źródła dochodów (por. wyrok SN z 6 kwietnia 2016 r., sygn. akt II PK 174/15). Kryteria doboru do zwolnień grupowych mogą również prowadzić do wyselekcjonowania przez pracodawcę pracowników przejawiających pożądane cechy, np. kompetencje, predyspozycje czy umiejętności (por. wyrok SN z 1 czerwca 2012 r., sygn. akt II PK 258/11, OSNP 2013/11/128). W ocenie Sądu Najwyższego nic nie stoi również na przeszkodzie, by typując pracowników do zwolnienia, pracodawca oparł się na ocenie dokonanej przez profesjonalny i wyspecjalizowany podmiot, który trudni się obiektywną oceną kompetencji pracowników w oparciu o wypracowaną metodologię (assessment center). W praktyce oznacza to możliwość outsourcingu w zakresie typowania pracowników do zwolnień.

W świetle orzecznictwa, pracodawca może także w wyjątkowych sytuacjach, gdy jest to motywowane szczególnymi okolicznościami, odstąpić od przyjętych wcześniej kryteriów doboru pracowników do zwolnienia, ale powinien przekonująco uzasadnić to odstępstwo, a zastosowane, w miejsce dotychczasowych, nowe kryteria oceny powinny być obiektywne i niedyskryminacyjne dla zwalnianego pracownika (por. wyrok SN z 11 marca 2015 r., sygn. akt III PK 115/14). Drugim przypadkiem, gdy możemy formalnie zrezygnować ze wskazywania w treści wypowiedzenia umowy o pracę kryterium doboru do zwolnienia danego pracownika będą sytuacje, gdy przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryteria doboru) jest oczywista lub znana pracownikowi (por. wyrok SN z 4 marca 2015 r., sygn. akt I PK 183/14), jak np. wyniki audytu wewnętrznego lub zewnętrznego, które wykazały szereg nieprawidłowości w pracy danej osoby, a z którymi została ona szczegółowo zapoznana.

4. Prawo do odprawy pieniężnej

Wypowiedzenie umowy w ramach zwolnień grupowych (także indywidualnych), podobnie jak jej rozwiązanie za porozumieniem stron zawartym z inicjatywy pracodawcy w związku z takimi zwolnieniami z minimum 5 pracownikami rodzi po ich stronie prawo do odprawy ekonomicznej. W przypadku zwolnień indywidualnych dokonywanych w trybie ustawy o zwolnieniach grupowych dla prawa do odprawy nie ma również znaczenia, która ze stron stosunku pracy wystąpiła z inicjatywą jego rozwiązania, ale istotne jest to, czy o podjęciu przez pracodawcę decyzji o złożeniu oświadczenia woli o rozwiązaniu z pracownikiem umowy o pracę na mocy porozumienia stron przesądziły przyczyny niedotyczące pracownika (por. wyrok SN z 12 sierpnia 2015 r., sygn. akt I PK 74/15).

Wysokość tego świadczenia została uzależniona od zakładowego stażu pracy i waha się od jednomiesięcznego do trzymiesięcznego wynagrodzenia. Problem pojawia się, gdy do rozwiązania umowy doszło w skutek nieprzyjęcia przez pracownika nowych warunków zatrudnienia proponowanych w ramach wypowiedzenia zmieniającego. Taki przypadek może być uznany za rozwiązanie umowy z przyczyn niedotyczących pracownika, jeśli z porównania dotychczasowych i proponowanych warunków pracy wynika, że ich przyjęcie prowadziłoby do poważnych zmian na niekorzyść pracownika (por. wyrok SN z 27 sierpnia 2013 r., sygn. akt II PK 340/12). Wystąpienie takich okoliczności uzasadnia przyznanie pracownikowi odprawy ekonomicznej, gdyż choć rozwiązanie umowy jest bezpośrednim skutkiem odmowy przyjęcia proponowanych warunków pracy lub płacy, jego istotną przyczynę stanowi działanie pracodawcy zmierzające do istotnego pogorszenia warunków zatrudnienia. Tak więc art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych ma zastosowanie także do rozwiązania stosunku pracy w sytuacji, gdy rozwiązanie to następuje po dokonaniu wypowiedzenia zmieniają-

cego, w rezultacie odmowy przyjęcia przez pracownika nowych warunków pracy lub płacy. Jednak prawo do odprawy pieniężnej przysługuje tylko takiemu pracownikowi, którego stosunek pracy uległ rozwiązaniu wyłącznie z przyczyn nie dotyczących tego pracownika. Jeśli więc w wypowiedzeniu zmieniającym pracodawca zaproponuje pracownikowi warunki pracy obiektywnie do przyjęcia, to odmowa przyjęcia takich warunków może być potraktowana jako współprzyczyna rozwiązania stosunku pracy, co spowoduje z kolei, że odprawa temu pracownikowi nie będzie przysługiwać (por. wyrok SN z 22 stycznia 2015 r., sygn. akt III PK 55/14). Warunki pracy obiektywnie do przyjęcia oznaczają natomiast przede wszystkim stanowisko pracy odpowiadające kwalifikacjom pracownika i adekwatne dla tego stanowiska wynagrodzenie (por. wyrok SN z 1 kwietnia 2015 r., sygn. akt I PK 211/14). Prawo do odprawy powstanie zatem tylko w przypadku równoczesnego ustalenia, że rozwiązanie stosunku pracy jest konsekwencją nieprzyjęcia przez pracownika warunków zaproponowanych w dokonanym wobec niego wypowiedzeniu zmieniającym z tego powodu, że warunki te były obiektywnie nie do przyjęcia (por. wyrok SN z 20 października 2015 r., sygn. akt I PK 290/14).

Problem z rozstrzygnięciem o prawie do odprawy ekonomicznej może również wystąpić w przypadku odwołania z funkcji członka zarządu spółki wobec nieudzielenia pracownikowi absolutorium. Taki przypadek nie przesądza bowiem o tym, że rozwiązanie umowy nastąpiło z przyczyn dotyczących pracownika, gdyż dowód na tą okoliczność obciąża pracodawcę (por. wyrok SN z 3 sierpnia 2012 r., sygn. akt I PK 61/12, OSNP 2013/17-18/199). Skoro jest on stroną, która skutki prawne wywodzi z twierdzenia, że nieudzielenie absolutorium wynikało z przyczyn dotyczących pracownika, powinien ten fakt udowodnić i nie ma podstaw, by przerzucał ten ciężar na pracownika. Do niedawna wątpliwości budziła również ocena prawa do odprawy dla pracownika, który sam rozwiązał umowę o pracę na podstawie art. 55 K.p. Jednak Sąd Najwyższy w uchwale z 2 lipca 2015 r. (sygn. akt III PZP 4/15, OSNP 2016/1/1) stwierdził wyraźnie, że rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika uprawnia pracownika do nabycia prawa do odprawy pieniężnej, o której mowa w art. 8 w związku z art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód rozwiązania stosunku pracy.

Przepisy ustawy o zwolnieniach grupowych stosuje się również do stosunków pracy z powołania. W przypadku rozstrzygnięcia sporu sądowego o prawo do odprawy przewidzianej w tej ustawie (art. 8 ust. 1), dla wyjaśnienia, czy zachodzą przesłanki określone w jej art. 10 ust. 1, potrzebne jest ustalenie przyczyn odwołania pracownika. Przy czym – stosownie do okoliczności – ciężar dowodu, że nieujawnione przyczyny odwołania dotyczą pracownika, może obciążać pracodawcę, a będzie go obciążać wówczas, gdy pracodawca stwierdzi, że do odwołania doszło bez żadnej przyczyny lub wyłącznie z przyczyn dotyczących pracownika (por. wyrok SN z 10 marca 2016 r., sygn. akt III PK 81/15).

VII. SZCZEGÓLNA OCHRONA STOSUNKU PRACY

1. Chronieni członkowie związków zawodowych

Początek szczególnej ochrony zatrudnienia działacza związkowego wynika z obowiązku imiennego i pisemnego wskazania pracodawcy przez zarząd lub komitet założycielski zakładowej organizacji związkowej pracowników, których stosunek pracy podlega ochronie na podstawie art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U.

z 2015 r. poz. 1881). Tak wynika z § 2 rozporządzenia Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 16 czerwca 2003 r. w sprawie powiadamiania przez pracodawcę zarządu zakładowej organizacji związkowej o liczbie osób stanowiących kadre kierowniczą w zakładzie pracy... (Dz. U. nr 108, poz. 1013). Wymaga to podjęcia uchwały wskazującej pracownika imiennie oraz udzielenia mu upoważnienia do reprezentowania organizacji związkowej. Przepis nie wymaga przy tym, aby obie te czynności miały miejsce jednocześnie, nie przewiduje również obowiązku informowania pracodawcy o tym upoważnieniu (por. wyrok SN z 7 maja 2013 r., sygn. akt I PK 285/12).

Przykład

Pracownik był członkiem międzyzakładowej organizacji związkowej obejmującej 3 zakłady, w związku z czym jego pracodawca został poinformowany o konieczności informowania jej organów o każdym zamiarze zmian na niekorzyść jego stosunku pracy. Kilka miesięcy później związek podjął uchwałę w sprawie wskazania pracodawcy osoby pracownika jako przewodniczącego grupy związkowej, podlegającego ochronie z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych. W odpowiedzi pracodawca poinformował związkowców, że uchwała nie wskazuje pracownika jako osoby upoważnionej do reprezentowania związku wobec pracodawcy lub osób działających w jego imieniu. Związek udzielił pracownikowi wymaganego upoważnienia, ale nie przekazał go pracodawcy. Po zakończeniu kwartału związek poinformował pracodawcę, że zrzeka na terenie jego zakładu jednego członka, a kilka tygodni później pracodawca poinformował związkowców o zamiarze wypowiedzenia umowy pracownikowi w związku z likwidacją zajmowanego przez niego stanowiska. Pomimo sprzeciwu związku wyrażonego w uchwale jego zarządu pracownik otrzymał wypowiedzenie.

Pracownik może skutecznie odwołać się do sądu pracy, domagając się przywrócenia do pracy i przyznania wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy. Podjęcie uchwały zarządu związku o objęciu go ochroną i przekazanie jej pracodawcy zostało uzupełnione o udzielenie pracownikowi wymaganego pełnomocnictwa jeszcze przed wypowiedzeniem umowy, więc na dzień wręczenia oświadczenia woli pracodawcy korzystał on z ochrony wynikającej z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych.

Wszystko to wskazuje, że szczególna ochrona zatrudnienia i warunków pracy działaczy związkowych nie zależy od zakresu upoważnienia, lecz samego aktu umocowania pracownika do działania w imieniu związku zawodowego. Dotyczy więc ona również członków związku zawodowego imiennie wskazanych uchwałą jej zarządu, upoważnionych do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy w określonym, nawet bardzo wąskim zakresie, w tym także w sprawach socjalnych (por. wyrok SN z 12 stycznia 2012 r., sygn. akt II PK 83/11, OSNP 2012/23-24/283). Nie jest ona również uzależniona od wskazania w uchwale właściwego organu związku zawodowego informacji o okresie, w którym dany pracownik jest upoważniony do reprezentowania związku wobec pracodawcy w sprawach z zakresu prawa pracy. Choć taka informacja powinna znaleźć się w uchwale zarządu związku, brak wskazania okresu nie wpływa na ochronę trwałości zatrudnienia związkowca, jeśli można go ustalić na podstawie innych okoliczności (por. wyrok SN z 8 marca 2012 r., sygn. akt III PK 52/11, OSNP 2013/3-4/34).

Gwarancja z art. 32 ustawy o związkach zawodowych dotyczy niepogarszania warunków zatrudnienia objętego nią pracownika bez zgody związku zawodowego, stabilizując jego zatrudnienie. Przepis ten postuluje się pojęciem jednostronnej zmiany warunków pracy i płacy,

więc odnosi się nie tylko do wypowiedzenia zmieniającego, ale również innych jednostronnych czynności kształtujących treść stosunku pracy (por. wyrok SN z 25 kwietnia 2014 r., sygn. akt II PK 195/13, OSNP 2015/7/93).

Przykład

Nauczycielka objęta szczególną ochroną związkową została powołana na kierownicze stanowisko w nauczycielskim kolegium języków obcych na okres 1 roku. W związku z tym uzyskała prawo do dodatku, którego została następnie pozbawiona w związku z odwołaniem z funkcji i powrotem do pracy na stanowisku nauczyciela. Choć działanie to jest uzasadnione w świetle przepisów ustawy z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (Dz. U. z 2015 r. poz. 2156 z późn. zm.), narusza art. 32 ustawy o związkach zawodowych wobec nieuzyskania zgody związku zawodowego na pogorszenie warunków zatrudnienia pracownicy. Brak sankcji za naruszenie tej normy uzasadnia w omawianym przypadku zastosowanie art. 50 § 4 K.p. i przyznanie pracownicy dodatku związanego z pełnioną funkcją za okres maksymalnie 3 miesięcy, skoro odwołanie nie pozbawiło jej prawa do wynagrodzenia zasadniczego.

Zakres czasowy obowiązywania szczególnej ochrony jest nierozzerwalnie powiązany z posiadaniem statusu organizacji zakładowej, czyli zrzeszaniem co najmniej 10 członków będących pracownikami, z czym powiązany jest obowiązek co kwartalnej sprawozdawczości związków zawodowych, które muszą przedstawiać pracodawcom do 10. dnia po zakończeniu każdego kwartału informacje o całkowitej liczbie członków oraz o liczbie członków związku będących pracownikami. Sąd Najwyższy przyjął jednak, że w sytuacji faktycznego zmniejszenia w okresie kwartału wymaganej liczby co najmniej 10 członków związku zawodowego zachowuje on do końca kwartału swoje kompetencje, a w tym też okresie zachowana jest szczególna ochrona przed rozwiązaniem stosunku pracy (por. wyrok SN z 19 sierpnia 2015 r., sygn. akt II PK 208/14). Sąd ten konsekwentnie przyjął również, że pracodawca może rozwiązać stosunek pracy bez uzyskania zgody, o której mowa w art. 32 ustawy o związkach zawodowych, jeżeli organizacja związkowa uchybiła obowiązkowi z art. 25¹ ust. 2 ustawy o związkach zawodowych, czyli obowiązkowi sprawozdawczemu. Rozwiązanie stosunku pracy bez zgody, o której mowa w art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych może wtedy jednak naruszać art. 8 K.p., jeżeli mimo niedopełnienia przez organizację związkową obowiązku z art. 25¹ ust. 2 ustawy o związkach zawodowych, pracodawca wystąpił do tej organizacji z wnioskiem o wyrażenie zgody na rozwiązanie stosunku pracy z imieniem wskazanym pracownikiem (por. wyrok SN z 25 sierpnia 2015 r., sygn. akt II PK 214/14, M.P.Pr. 2015/11/562).

W przypadku definitywnego rozwiązania umowy o pracę z chronionym działaczem związkowym ma on prawo ubiegać się o przywrócenie do pracy oraz wynagrodzenie za cały okres pozostawania bez pracy. Dokonanie wypowiedzenia umowy takiemu pracownikowi bez uzasadnionej przyczyny wyklucza możliwość uznania, że nadużył on przysługującej mu ochrony związkowej (por. wyrok SN z 8 marca 2013 r., sygn. akt II PK 208/12, M.P.Pr. 2013/9/490-492).

Szczególna ochrona działaczy związkowych dotyczy również przypadków wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy, zmierzającego do definitywnego rozwiązania stosunku pracy. Zaoferowanie takiemu pracownikowi warunków niemożliwych do przyjęcia celem osiągnięcia skutku właściwego dla wypowiedzenia definitywnego jest niedopuszczalne w świetle art. 5 ust. 5 pkt 3 ustawy o zwolnieniach grupowych w związku z art. 32 ust. 1 i art. 34 ust. 1 usta-

wy o związkach zawodowych i stanowi nadużycie prawa (por. wyrok SN z 8 marca 2012 r., sygn. akt III PK 59/11). Oprócz analizy warunków zaproponowanych takiemu pracownikowi w ramach wypowiedzenia zmieniającego sąd może również badać przyczynę wypowiedzenia. Jeśli była nią likwidacja stanowiska pracy, analiza będzie przeprowadzana wyłącznie pod kątem ewentualnej pozorności takiego działania, wynikającej z próby obejścia przepisów o szczególnej ochronie trwałości zatrudnienia (por. wyrok SN z 12 stycznia 2012 r., sygn. akt II PK 83/11, OSNP 2012/23-24/283).

Z powyższych uprawnień mogą korzystać również członkowie organizacji międzyzakładowych. Przepisy nie wyłączają bowiem wobec nich żadnych uprawnień, które przysługują organizacjom zakładowym. Jedyne modyfikacje dotyczą dostosowania norm ogólnych do szczególnej sytuacji, gdy organizacja międzyzakładowa wchodzi w relacje z co najmniej dwoma pracodawcami. Ten cel spełniają regulacje art. 34 ust. 2, art. 34¹ i art. 34² ustawy o związkach zawodowych (por. wyrok SN z 14 maja 2013 r., sygn. akt II PK 262/12). Na tej podstawie należy uznać także, że działacze międzyzakładowych organizacji związkowych korzystają z ochrony po ustaniu kadencji w oparciu o art. 32 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych na ogólnych zasadach obowiązujących chronionych członków organizacji zakładowych. Poinformowanie pracodawcy o objęciu jego zakładu działaniem międzyzakładowej organizacji związkowej może być wynikiem przystąpienia do takiej organizacji tylko jednego pracownika. Automatycznie rodzi to jednak konieczność prowadzenia konsultacji z przedstawicielstwem związku zawodowego zarówno w sprawach zbiorowych, jak i indywidualnych.

2. Nadużycie ochrony

Artykuł 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych nie ogranicza ochrony związkowej wyłącznie do zachowań pracownika związanych z działalnością związkową. Jest to działanie celowe, gdyż wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy z przyczyny niezwiązanej z taką działalnością może być tylko pretekstem do uwolnienia się przez pracodawcę od niewygodnego działacza związkowego. Z tego względu ustawodawca pozostawił decyzję w sprawie utrzymania lub uchylecia szczególnej ochrony związkowej wobec konkretnego działacza w gestii zarządu związku. Przyjęcie odmiennej interpretacji prowadziłoby do iluzoryczności ochrony wynikającej z art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych. Sąd Najwyższy podkreśla, że celem ochrony działacza związkowego jest wyłącznie zagwarantowanie mu niezależności w wypełnianiu funkcji, a przepisy wyznaczające zakres tej ochrony mają charakter regulacji szczególnej i muszą być wykładane ściśle, ale z drugiej strony działalność związkowa nie może być pretekstem do nieuzasadnionego uprzywilejowania pracownika w sferach niedotyczących sprawowania funkcji. Przeciwny sposób myślenia o ochronie trwałości stosunku pracy działaczy związkowych byłby dyskryminujący dla pracowników, którzy członkami związku nie są albo nie sprawują w nim żadnej funkcji (por. wyrok SN z 20 stycznia 2015 r., sygn. akt I PK 137/14).

Objęcie pracownika tą ochroną bezpośrednio po podjęciu przez pracodawcę działań zmierzających do wypowiedzenia umowy o pracę uzasadnione przyczyną formalnie niezwiązaną z aktywnością związkową pracownika, nie oznacza w każdym przypadku nadużycia prawa do tej ochrony. Taki zarzut będzie uzasadniony jedynie w przypadku, gdy utworzenie organizacji związkowej lub wybór do niej pracownika nastąpił wyłącznie w celu uzyskania ochrony przed dokonaniem już wypowiedzeniem. Według Sądu Najwyższego legalny i dokonany w dobrej wierze przez członków związku wybór pracownika do zarządu związku nie przekre-

śla możliwości oceny, że zamiarem pracownika było uzyskanie statusu chroniącego go przed rozwiązaniem stosunku pracy, a w rezultacie, że wykreował dla siebie prawo podmiotowe (ze swej istoty służące ochronie ogółu pracowników), które w zamyśle miało posłużyć ochronie jego własnych interesów (por. wyrok SN z 20 stycznia 2016 r., sygn. akt II PK 309/14, M.P.Pr. 2016/5/255-257). W razie istnienia rzeczywistych, konkretnych i w pełni usprawiedliwionych przyczyn wypowiedzenia, niepozostających w związku z celem szczególnej ochrony stosunku pracy działaczy związkowych, domaganie się przywrócenia do pracy może pozostawać w sprzeczności ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem takiej szczególnej ochrony prawnej. W pozostałych przypadkach związkowiec może jednak dochodzić wypłaty wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy, pomimo powołania się przez pracodawcę na nadużycie ochrony związkowej wobec wskazania przyczyny wypowiedzenia niezwiązanej z działalnością związkową pracownika, jeśli przyczyna ta została uznana za bezasadną (por. wyrok SN z 8 marca 2013 r., sygn. akt II PK 208/12, OSNP 2013/21-22/252).

Przykład

Pracownik będący aktywnym działaczem związkowym zadeklarował w rozliczeniu wyjazdu służbowego, że nie korzystał w jego ramach z bezpłatnych posiłków, choć w cenie hotelu miał zapewnione śniadanie, a ponadto spożył bezpłatny obiad podczas konferencji. Pomimo tłumaczeń pracownika pracodawca uznał to za próbę wyłudzenia świadczeń i poinformował związkowca o zamiarze rozwiązania z nim umowy o pracę. Pracownik zdał relację z tego spotkania członkom zarządu związku, którzy w tym samym dniu podjęli uchwałę o objęciu go ochroną związkową na okres 4 lat. Choć dokument ten został przekazany pracodawcy następnego dnia, wystąpił on do zarządu związku z zawiadomieniem o zamiarze wypowiedzenia umowy pracownikowi. Po przeprowadzeniu rozmowy z pracownikiem zarząd związku nie wyraził zgody na rozwiązanie z nim umowy, a pracodawca pomimo tego złożył wypowiedzenie.

Pracownik może domagać się przywrócenia do pracy i odszkodowania za cały okres pozostawania bez pracy, gdyż w przypadku aktywnego członka organizacji związkowej sam fakt objęcia ochroną po uzyskaniu informacji o zamiarze wypowiedzenia umowy nie przesądza o nadużyciu prawa do ochrony związkowej.

Przypadek uzasadniający rozwiązanie umowy z chronionym związkowcem wystąpi niewątpliwie w sytuacji, gdy jego zaniedbania podczas pełnienia funkcji w międzyszakładowej organizacji związkowej i członka komisji referendalnej umożliwiły sfalszowanie wyników referendum strajkowego, poprzez dopuszczenie do głosowania znacznej liczby nieuprawnionych osób. Jeśli skutkiem takich zaniedbań była nielegalność strajku, mogą być one kwalifikowane jako naruszenie obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy (por. wyrok SN z 8 sierpnia 2012 r., sygn. akt I PK 60/12). Jak widać ochrona wynikająca z art. 32 ustawy o związkach zawodowych nie ma charakteru absolutnego. Jednym z argumentów przemawiających za nieuwzględnieniem roszczenia o przywrócenie do pracy w oparciu o art. 8 K.p. jest przypadek, gdy przyczyną rozwiązania umowy o pracę była długotrwała nieobecność w zakładzie spowodowana chorobą. Można bowiem przyjąć, że sprzeczna ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa żądania przywrócenia do pracy jest próba uczynienia z niego użytku przez pracownika, który ze względów zdrowotnych nie może wykonywać obowiązków na zajmowanym stanowisku (por. wyrok SN z 2 lutego 2012 r., sygn. akt II PK 132/11, M.P.Pr. 2012/5/254-260).

Przykład

Pracownik pełniący funkcję przewodniczącego zakładowej organizacji związkowej doznał udaru, w wyniku którego przebywał na zwolnieniu lekarskim przez cały okres zasiłkowy, a następnie korzystał ze świadczenia rehabilitacyjnego. W tym samym okresie pełnił jednak funkcje społeczno-polityczne, wykonując zadania ławnika i przewodniczącego związku. Po wykorzystaniu przez pracownika 3 miesięcy świadczenia rehabilitacyjnego, pracodawca wystąpił do zarządu związku o zgodę na rozwiązanie z pracownikiem umowy w trybie art. 53 K.p., a wobec braku odpowiedzi złożył mu stosowne oświadczenie woli.

Roszczenie pracownika o przywrócenie do pracy jest sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa, gdyż mogłoby budzić dezaprobatę reszty załogi i być oceniane jako korzystanie z nieuzasadnionych przywilejów przez członka organizacji związkowej.

W jednym z ostatnich wyroków dotyczących tej problematyki Sąd Najwyższy podkreślił jednak, że nie można w każdym przypadku wypowiedzenia rozwiązującego lub zmieniającego, wprawdzie uzasadnionego, lecz dokonanego z naruszeniem przepisów o szczególnej ochronie trwałości stosunku pracy działaczy związkowych, uznawać roszczenia pracownika o przywrócenie do pracy za sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa lub zasadami współżycia społecznego. Podkreślił bowiem, że taka szeroka wykładnia i stosowanie klauzuli generalnej z art. 8 K.p. czyniłyby instytucję szczególnej ochrony związkowej zgoła iluzoryczną, skoro sama zasadność jednostronnej decyzji pracodawcy o zwolnieniu pracownika lub pogorszeniu jego warunków zatrudnienia wyłączałaby ochronę. Ponadto należy pamiętać, że odmowa wyrażenia zgody przez zarząd zakładowej organizacji związkowej na rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem objętym wzmoczoną ochroną trwałości stosunku pracy z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych nie podlega ocenie sądu pracy na płaszczyźnie art. 8 K.p., gdyż przepis ten dotyczy jedynie wykonywania prawa przez stronę stosunku prawnego – stosunku pracy (por. wyrok SN z 3 lutego 2016 r., sygn. akt I PK 233/15).

3. Ochrona przedemerytalna

Ochrona przedemerytalna obejmuje okres 4 lat poprzedzających osiągnięcie wieku emerytalnego, jeśli okres zatrudnienia pracownika umożliwi mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku. W tym czasie nie jest dopuszczalne wypowiedzenie pracownikowi umowy. Istnieje natomiast możliwość jej rozwiązania za porozumieniem stron, bez wypowiedzenia z przyczyn zawnionych lub niezawnionych przez pracownika, a także wygaśnięcia z mocy prawa. W okresie ochronnym pracodawca może rozwiązać umowę w związku z ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych. Ochrona przedemerytalna ma w takim przypadku znaczenie jedynie w kontekście roszczeń przysługujących pracownikowi w związku z niezgodnym z prawem rozwiązaniem umowy bez wypowiedzenia. Wynika to z treści art. 56 § 2 K.p. przewidującego odpowiednie zastosowanie przepisów art. 45 § 2 i 3 K.p. do roszczeń pracownika przysługujących w razie niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia (por. wyrok SN z 20 grudnia 2013 r., sygn. akt II PK 99/13, OSNP 2015/3/33).

Przykład

Pracodawca zwolnił dyscyplinarnie pracownika korzystającego z ochrony przedemerytalnej, zarzucając mu czyn, którego ten się nie dopuścił. W związku z tym pracownik odwołał

się do sądu, domagając się przywrócenia do pracy i wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy. Roszczenia pracownika są zasadne, również gdyby podczas procesu nabył prawa emerytalne w związku z osiągnięciem ustawowego wieku. Do pracowników podlegających ochronie z art. 39 K.p. nie stosuje się art. 45 § 2 K.p., który pozwala na nieuwzględnienie roszczenia pracownika o przywrócenie do pracy w przypadku, gdy jest to niemożliwe lub niecelowe, pozwalając orzec w zamian o odszkodowaniu (z wyjątkiem ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy). Jednocześnie zgodnie z art. 57 § 2 K.p., pracownikowi, o którym mowa w art. 39 K.p., w razie przywrócenia go do pracy przysługuje wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy. Wszystko to przemawia za uwzględnieniem jego roszczeń, o ile nie będzie to działaniem nieuzasadnionym, stanowiącym nadużycie prawa oraz nie będzie pozostawało w sprzeczności z zasadami współżycia społecznego lub społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa.

Istotny wpływ na roszczenia pracownika związane z wypowiedzeniem umowy o pracę w okresie ochrony z art. 39 K.p. wywiera rodzaj umowy, na podstawie której pozostaje on w stosunku pracy. W przypadku zatrudnienia na czas określony w oparciu o umowę przewidującą możliwość jej rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem, skorzystanie z tej możliwości przez pracodawcę w okresie ochronnym rodzi po stronie pracownika wyłącznie roszczenie o odszkodowanie w oparciu o art. 50 § 3 K.p. W takich okolicznościach jest to jedyny skutek naruszenia art. 39 K.p., gdyż pracownik zatrudniony na czas określony nie może domagać się przywrócenia do pracy poza wyjątkami z art. 50 § 5 K.p., dotyczącymi pracownic w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego, pracownika-ojca wychowującego dziecko w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego, a także pracownika w okresie korzystania z ochrony stosunku pracy na podstawie przepisów ustawy o związkach zawodowych (por. wyrok SN z 9 stycznia 2012 r., sygn. akt II PK 82/11).

Ustawowym przypadkiem, w którym ochrona przedemerytalna zostaje wyłączona z mocy przepisu jest uzyskanie przez pracownika prawa do renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy (art. 40 K.p.). Warto jednak pamiętać, że wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy z taką osobą nie będzie wiązać się z żadnym ryzykiem jedynie wówczas, gdy prawo pracownika do renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy zostało potwierdzone decyzją organu rentowego (por. wyrok SN z 18 stycznia 2012 r., sygn. akt II PK 149/11, OSNP 2012/23-24/287). W tym kontekście warto również pamiętać, że ochrona przedemerytalna jest przywilejem pracowników podlegających pod ogólne regulacje Kodeksu pracy. W efekcie nie znajdzie ona zastosowania wobec mianowanych pracowników samorządowych, przez co w razie przywrócenia do pracy nie służy im roszczenie o wynagrodzenie za cały okres pozostawania bez pracy (por. wyrok SN z 2 października 2013 r., sygn. akt II PK 12/13, OSNP 2014/6/83). Przepis ten nie znajduje również zastosowania wobec nauczycieli mianowanych, w szczególności w przypadku rozwiązania umowy na podstawie art. 23 ust. 1 pkt 5 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela (Dz. U. z 2016 r. poz. 1379), czyli skutek uzyskania negatywnej oceny pracy. Można więc przyjąć, że art. 39 K.p. nie ma zakresu wykraczającego poza umowę o pracę (por. wyrok SN z 2 sierpnia 2012 r., sygn. akt II PK 3/12).

Ochrona szczególna w wieku przedemerytalnym nie obowiązuje, zgodnie z art. 40 K.p., w razie uzyskania przez pracownika prawa do renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy. Wyłączenie stosowania powyższego zakazu wypowiedzenia następuje przy tym niezależnie od tego, czy uzyskanie przez pracownika prawa do renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy nastąpiło przed, czy już w okresie ochronnym (por. uchwałę SN z 27 stycz-

nia 2016 r., sygn. akt III PZP 9/15, OSNP 2016/8/100). W stosunku do powyższej kategorii pracowników możliwe jest z kolei wypowiedzenie zmieniające, jeżeli stało się ono konieczne ze względu na wprowadzenie nowych zasad wynagradzania dotyczących ogółu pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy lub tej ich grupy, do której należy pracownik (art. 43 pkt 1 K.p.). W orzecznictwie podkreśla się jednak, że z wykładni językowej art. 43 K.p. wynika, iż wyłączenie ochrony przedemerytalnej dotyczy wyłącznie wprowadzania nowych zasad wynagradzania. Nie obejmuje więc innych warunków umowy o pracę. Dlatego też na tej podstawie pracodawca nie może dokonać wypowiedzenia warunków pracy w części obejmującej normy czasu pracy, bowiem hipoteza tego przepisu odnosi się do zmiany zasad wynagradzania (por. wyrok SN z 11 maja 2016 r., sygn. akt I PK 151/15). Również pojęcie wynagrodzenia rozumiemy w tym przypadku wąsko. Przez „zasady wynagradzania” z art. 43 pkt 1 K.p. należy bowiem rozumieć wynikające z przepisów prawa pracy reguły określające wysokość oraz zasady przyznawania pracownikom stawek wynagrodzenia za pracę określonego rodzaju lub na określonym stanowisku, a także innych (dodatkowych) składników wynagrodzenia, jeżeli zostały one przewidziane z tytułu wykonywania określonej pracy. Przepis ten nie obejmuje „zasad przyznawania innych świadczeń związanych z pracą”, np. odpraw pieniężnych w związku z przejściem pracownika na emeryturę lub rentę (por. wyrok SN z 28 kwietnia 2016 r., sygn. akt I PK 127/15).

4. Emerytury pomostowe

Okres ochrony przedemerytalnej oraz związanej z nią ochrony przed wypowiedzeniem ma wymiar indywidualny i odnosi się do wieku umożliwiającego uzyskanie prawa do emerytury konkretnemu pracownikowi. Ochrona przedemerytalna nie może być ruchoma, a pracownik osiąga wiek emerytalny tylko jeden raz, gdyż przeciwna interpretacja wprowadzałaby stan niepewności co do okresu obowiązywania zakazu wypowiedzania umowy. Tym samym pracownik, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku uprawniającego do emerytury pomostowej korzysta z ochrony z art. 39 K.p., o ile osiągnięcie tego wieku umożliwi mu nabycie prawa do tej emerytury (por. wyrok SN z 6 grudnia 2012 r., sygn. akt I PK 145/12).

Przykład

Pracownik wykonywał pracę w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze w pełnym wymiarze przez okres prawie 17 lat, wykazując ponad 40 lat okresów składkowych i nieskładkowych. Pracodawca wręczył mu wypowiedzenie, gdy był w wieku 58 lat. Na dzień rozwiązania umowy pracownik spełniał wszystkie przesłanki nabycia prawa do emerytury pomostowej z osiągnięciem 60. roku życia.

Skoro zaś osiągnięcie tego wieku rodzi po stronie pracownika możliwość uzyskania emerytury pomostowej z mocy prawa, należy uznać, że jest to wiek, z którym pracownik uzyskuje uprawnienia emerytalne w rozumieniu art. 39 K.p. Składając wypowiedzenie w okresie ochronnym, pracodawca naruszył więc omawiany przepis, co w przypadku zatrudnienia na czas nieokreślony rodzi po stronie pracownika możliwość domagania się przywrócenia do pracy i wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy.

Szczególne warunki przechodzenia na emerytury pomostowe ustawodawca przewidział dla maszynistów pojazdów trakcyjnych. Z jednej strony mogą oni skorzystać z tej możliwości

wcześniej, gdyż już po osiągnięciu wieku 55 lat dla mężczyzn, z drugiej jednak strony poza co najmniej 15-letnim stażem pracy w szczególnych warunkach muszą przedstawić pracodawcy orzeczenie lekarza medycyny pracy o niezdolności do wykonywania pracy na stanowisku maszynisty pojazdów trakcyjnych. Brak takiego orzeczenia stwarza dla pracodawcy stan niepewności co do faktycznej i prawnej możliwości uzyskania przez pracownika emerytury pomostowej, a co za tym idzie okresu korzystania przez niego z ochrony na podstawie art. 39 K.p. Wobec niespełnienia tej przesłanki niemożliwe jest objęcie pracownika ochroną przed wypowiedzeniem w okresie między 51. a 55. rokiem życia (por. wyrok SN z 7 grudnia 2012 r., sygn. akt II PK 123/12, OSNP 2013/19-20/226).

5. Wypowiedzenie po urlopie macierzyńskim lub wychowawczym

Ustawodawca rozacza szczególną ochronę nad pracownikami w okresie ciąży i urlopu macierzyńskiego. Byłaby ona iluzoryczna, gdyby kończyła się w momencie powrotu takiej pracownicy do pracy, szczególnie gdy pozostaje ona w zatrudnieniu terminowym, a pracodawca nie musi wskazywać przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy. Jeśli u podstaw wypowiedzenia umowy dokonano bezpośrednio po powrocie pracownicy z urlopu macierzyńskiego lub innych urlopów związanych z rodzicielstwem leżą przyczyny związane z macierzyństwem pracownicy, a decyzja o zwolnieniu została podjęta w okresie ochronnym, uzasadnione jest przywrócenie pracownicy do pracy (por. wyrok SN z 22 maja 2012 r., sygn. akt II PK 245/11, OSNP 2013/7-8/82).

Przykład

Pracownica zatrudniona na czas określony powróciła do pracy po urlopie macierzyńskim i w pierwszym dniu otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę. Od wypowiedzenia odwołała się do sądu, dopatrując się przyczyn wypowiedzenia w długim okresie nieobecności obejmującym część ciąży i urlop macierzyński po urodzeniu dziecka. Jest to zarzut dyskryminacji ze względu na płeć (art. 11³ w związku z art. 18^{3b} § 1 K.p.) uprawdopodobniony w okolicznościach sprawy. Aby się przed nim obronić pracodawca musi wykazać, że u podstaw jego oświadczenia leżały inne przyczyny, niezwiązane z macierzyństwem pracownicy, np. z okresu przed zajściem przez nią w ciążę. Brak takiego dowodu ze strony pracodawcy powoduje, że pracownica może domagać się przywrócenia do pracy i odszkodowania za cały okres pozostawania bez zatrudnienia niezależnie od tego, że faktyczny okres ochronny uległ zakończeniu w momencie stawienia się w pracy po urlopie.

Podobne podejście prezentuje Sąd Najwyższy co do ochrony osób powracających do pracy po urlopie macierzyńskim. Stoi on bowiem na stanowisku po pierwsze, że osoba powracająca z urlopu wychowawczego powinna otrzymać wynagrodzenie porównywalne do innych pracowników zatrudnionych na takich samych stanowiskach, a wypłacanie jej niższego wynagrodzenia stanowi dyskryminację ze względu na rodzicielstwo, a po drugie, że rozwiązanie umowy o pracę z taką osobą w związku z likwidacją stanowiska pracy wymaga podania kryterium doboru do zwolnienia (por. wyrok SN z 25 lutego 2016 r., sygn. akt II PK 357/14). Powyższy wyrok pokazuje, że zwolnienie pracownicy po 2 miesiącach od powrotu z urlopu wychowawczego może być nadal spowodowane korzystaniem z takiego urlopu, a więc decyzja pracodawcy może mieć u podstaw nieprawidłowe motywy i wskazywać na dyskryminację

ze względu na rodzicielstwo. Należy zatem pamiętać, że działania takie powinny być poparte obiektywnymi przesłankami niezwiązanymi z osobistymi przysmiotami pracownika. Podobnie ryzykownym działaniem może być likwidacja stanowiska pracy osoby korzystającej z obniżenia wymiaru czasu pracy w okresie uprawniającym do korzystania z urlopu wychowawczego. W odniesieniu do takiej sytuacji Sąd Najwyższy bowiem stwierdził, że formalna likwidacja stanowiska pracy nie wyklucza dokonania przez sąd pracy ustalenia i oceny, czy nie była to likwidacja pozorna, mająca usprawiedliwiać wypowiedzenie umowy o pracę pracownikowi podlegającemu ochronie (art. 186⁸ § 1 K.p.), którego nie można zwolnić z innych przyczyn niż dotycząca pracodawcy, czyli np. likwidacja stanowiska pracy (por. wyrok SN z 4 marca 2015 r., sygn. akt I PK 183/14).

6. Usprawiedliwiona nieobecność

Pracodawca nie może wypowiedzieć umowy w okresie urlopu wypoczynkowego ani innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeśli nie upłynął jeszcze okres uzasadniający rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia. W tym kontekście wielu pracodawców stawia sobie pytanie, jak należy rozumieć inną usprawiedliwioną nieobecność pracownika? Odpowiedź znajduje się przede wszystkim w przepisach, w tym głównie w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (Dz. U. z 2014 r. poz. 1632 z późn. zm.). Nie rozwiewa ono jednak wszelkich wątpliwości związanych z kwalifikacją okresów nieprzeznaczonych na świadczenie pracy jako nieobecności usprawiedliwionych.

Jednym z okresów sprawiających poważne trudności kwalifikacyjne w związku z normą art. 41 K.p. jest czas wolny wynikający z norm o czasie pracy i ich równoważeniu odpoczynkiem, przypadający w zwykły dzień pracy, szczególnie gdy obejmuje on całą dniówkę roboczą. Warto jednak pamiętać, że czas trwania ochrony z tego przepisu wyznaczony jest długością urlopu lub innej niż urlop usprawiedliwionej nieobecności w pracy, więc jedynie w tych okresach nie sposób niewadliwie złożyć oświadczenia o rozwiązaniu umowy za wypowiedzeniem. Inną usprawiedliwioną nieobecnością w pracy może być jedynie nieobecność nieplanowana, która wynika z konieczności wykorzystania dnia przewidzianego na pracę na inne usprawiedliwione zdaniem ustawodawcy cele. Mogą one mieć charakter:

- rodzinny, tj. opieka nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny,
- socjalny, np. śluby czy pogrzeby,
- społeczny, np. w przypadku pracy nauczyciela zawodu, pełnienia roli świadka.

W pojęciu usprawiedliwionej nieobecności nie mieści się jednak czas wolny, wynikający z norm czasu pracy i ich równoważenia odpoczynkiem (por. wyrok SN z 12 lipca 2012 r., sygn. akt II PK 301/11, OSNP 2013/13/157).

Przykład

Kierowca przyznał się przed pracodawcą do kradzieży paliwa, zobowiązując się na piśmie do pokrycia wynikłych z tego procederu strat. Tydzień później pracodawca wypowiedział wiążącą strony umowę za pośrednictwem poczty, a jego oświadczenie dotarło do pracownika w dniu wolnym od pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem.

Działanie to nie narusza art. 41 K.p., gdyż dzień harmonogramowo wolny od pracy nie stanowi innej niż urlop wypoczynkowy usprawiedliwionej nieobecności w pracy. Sam fakt do-

ręczenia wypowiedzenia w takim dniu nie jest podstawą uznania go za sprzeczne z prawem, tym bardziej, gdy leżąca u jego podstaw przyczyna uzasadniała nawet rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z winy pracownika.

Artykuł 41 K.p. nie znajduje zastosowania wobec nauczycieli mianowanych, którym wypowiedziano stosunek pracy w związku z częściową likwidacją szkoły albo w razie zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby jej oddziałów lub zmianę planu nauczania uniemożliwiającą dalsze zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze zadań. W efekcie pracownik taki nie podlega ochronie przed rozwiązaniem umowy w trakcie usprawiedliwionej nieobecności w pracy (por. wyrok SN z 4 grudnia 2013 r., sygn. akt II PK 66/13).

Przykład

Nauczyciel zatrudniony w gimnazjum korzystał w okresie od października 2015 r. do października 2016 r. z rocznego urlopu dla poratowania zdrowia. W maju 2016 r. pracodawca wypowiedział mu stosunek pracy z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, z powołaniem na art. 20 ust. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela, wskazując jako przyczynę zmiany organizacyjne polegające na zmniejszeniu liczby oddziałów w szkole.

Działanie pracodawcy jest słuszne, gdyż przepisy art. 20 i 22 Karty Nauczyciela przyznają dyrektorowi szczególnie kompetencje do rozwiązania umowy lub przeniesienia nauczyciela w stan nieczynny bez względu na zakazy wypowiedzania stosunku pracy. Z tego prawa można skorzystać tylko w takim okresie, który zapewni upływanie wypowiedzenia jednocześnie z końcem roku szkolnego. W związku z tym obecność lub nieobecność danego nauczyciela w pracy w końcówce maja danego roku nie powinna być kryterium wyboru pracowników do zwolnienia. Wszystko to przemawia za niestosowaniem wobec takich nauczycieli normy art. 41 K.p.

Skoro ustawodawca dopuszcza rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem w okresie korzystania z urlopu dla poratowania zdrowia, tym bardziej nie stanowi nadużycia prawa wypowiedzenie stosunku pracy z uwagi na zmiany organizacyjne w placówce (por. wyrok SN z 7 stycznia 2014 r., sygn. akt II PK 138/13).

UBEZPIECZENIA I PRAWO PRACY. DODATEK

Redakcja: Redaktor Naczelna: Małgorzata Kozłowska
 Dodatek opracował: Łukasz Prasolek
 adres: 66-400 Gorzów Wlkp., ul. Owocowa 8
 e-mail: ubezpieczenia@gofin.pl

NAKLAD **20 350**

Wydawca: Wydawnictwo Podatkowe GOFIN sp. z o.o.
 adres: 66-400 Gorzów Wlkp., ul. Owocowa 8
 tel.: 95 720 85 40, faks 95 720 85 60



PRENUMERATA 2017 szczegóły na www.sklep.gofin.pl

1	Numer kompletu	Komplety z nagrodami w PRENUMERACIE 2017	Cena podstawowa	RABAT	Cena promocyjna
	KOMPLET nr 1	Komplet czasopism (tab. 2 poz. 6) + Gazeta Podatkowa	2375 zł	20%	1898 zł
	KOMPLET nr 2	Komplet czasopism (tab. 2 poz. 6)	1977 zł	14%	1698 zł
	KOMPLET nr 3	Biuletyn Informacyjny (tab. 2 poz. 1) + Gazeta Podatkowa	947 zł	7%	880 zł

2	Lp.	Tytuł czasopisma	Cykl wydawniczy	Prenumerata		
				2017		2016
				cały rok	I półrocze	IV kwartał
	1.	Biuletyn Informacyjny dla Służb Ekonomiczno-Finansowych z comiesięcznym dodatkiem Serwis Podatkowy + on-line GRATIS!	co 10 dni	549 zł	274,50 zł	137,25 zł
	2.	Ubezpieczenia i Prawo Pracy + on-line GRATIS!	dwutygodnik	366 zł	183,00 zł	91,50 zł
	3.	Poradnik VAT + on-line GRATIS!	dwutygodnik	354 zł	177,00 zł	87,00 zł
	4.	Zeszyty Metodyczne Rachunkowości + on-line GRATIS!	dwutygodnik	360 zł	180,00 zł	90,00 zł
	5.	Przegląd Podatku Dochodowego + on-line GRATIS!	dwutygodnik	348 zł	174,00 zł	85,50 zł
	6.	KOMPLET CZASOPISM (poz. 1-5) + Serwis Głównego Księgowego GRATIS!	patrz poz. 1-5	1698 zł	988,50 zł	491,25 zł
	7.	Biuletyn Informacyjny dla Służb Ekonomiczno-Finansowych bez dodatku Serwis Podatkowy + on-line GRATIS!	co 10 dni	459 zł	229,50 zł	114,75 zł

Warunkiem prenumeraty jest złożenie zamówienia (np. na www.sklep.gofin.pl) oraz **jednoczesne dokonanie wpłaty** na konto: Wydawnictwo Podatkowe GOFIN, BH w Warszawie S.A. nr: 14 1030 1133 0000 0000 3533 0000.
 Po otrzymaniu wpłaty wystawiamy fakturę.

Informacje o innych produktach: internetowy Serwis Głównego Księgowego, Czasopisma Księgowych on-line, Gazeta Podatkowa, segregatory i boksy dostępne są na stronie internetowej:

www.sklep.gofin.pl

Informacji udziela także **Biuro Obsługi Klienta** - tel. **95 720 85 40**, infolinia **800 162 732**

Publikacje zamieszczone w czasopismach nie stanowią opinii prawnych, urzędowej interpretacji przepisów ani innego oficjalnego stanowiska organów państwowych.

Wszelkie prawa zastrzeżone: kopiowanie, przedruk i rozpowszechnianie zabronione.