

Dr Eliza Maniewska

Uniwersytet Warszawski

ORCID: 0000-0002-8101-7351

e-mail: e.maniewska@wpia.uw.edu.pl

Zakresy podmiotowy i przedmiotowy ustawy o zwolnieniach grupowych – najnowsze orzecznictwo

The subjective and objective scope of the Act on Collective Redundancies – latest case law

Streszczenie

Autorka referuje najnowsze orzecznictwo Sądu Najwyższego, w którym doprecyzowano moment oceny osiągnięcia przez pracodawcę progu zatrudniania 20 pracowników (art. 1 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych), co ma szczególne znaczenie w sytuacji, w której liczba zatrudnionych pracowników zmienia się na skutek dokonywanych już redukcji zatrudnienia przez pracodawcę. Omówione zostało również stanowisko Sądu Najwyższego odnośnie do rozumienia pojęcia „przyczyny nie dotyczące pracownika”, gdy do ustania stosunku pracy dochodzi w kontekście zwolnień grupowych na mocy porozumienia stron.

Słowa kluczowe

przyczyny nie dotyczące pracownika; zwolnienia grupowe

JEL: K31

Abstract

The author discusses the latest case law of the Supreme Court, which clarifies the moment of assessing whether an employer has reached the threshold of employing 20 employees (Article 1(1) of the Act of Collective Redundancies) which is particularly important in a situation where the number of employees changes as a result of redundancies already made by the employer. The Supreme Court's position on the interpretation of the concept of 'reasons not related to the employee' when the employment relationship is terminated in the context of collective redundancies by mutual agreement is also discussed.

Keywords

reasons not related to the employee; collective redundancies

Pomimo wielu lat od implementacji do krajowego porządku prawnego dyrektywy Rady nr 98/59/WE z 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych (Dz.U. UE. L z 1998 r., Nr 225, s. 16 ze zm.; dalej jako: dyrektywa 98/59/WE), w praktyce wciąż rodzą się problemy dotyczące tak elementarnych kwestii, jak zakres podmiotowy i przedmiotowy regulacji zwolnień grupowych (ustawa z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, tekst jedn. Dz.U. z 2025 r., poz. 570 ze zm.; dalej jako ustawa o zwolnieniach grupowych lub ustawa).

Dotyczy to, między innymi, interpretacji przesłanek warunkujących zastosowanie wobec pracodawcy przepisów ustawy o zwolnieniach grupowych oraz pojęcia przyczyn nieleżących po stronie pracowników w rozu-

mieniu art. 1 ust. 1 tego aktu. Oba problemy doczekały się licznych opracowań w literaturze prawa pracy i bogatego orzecznictwa sądowego. Jednak w zderzeniu ze zróżnicowanymi praktykami obecnymi w obrocie prawnym, wciąż zachodzi potrzeba uściślenia i wyjaśnienia właściwej wykładni tytułowej ustawy, czego przykładem jest najnowsza wypowiedź Sądu Najwyższego z przedmiotowego zakresu zawarta w wyroku z 9 kwietnia 2025 r., II PSKP 16/24, OSNP 2025, Nr 10, poz. 97.

Przypomnijmy zatem, że zgodnie z art. 1 ust. 1 powołanej ustawy, jej przepisy stosuje się w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę, a także na mocy porozumienia stron, jeżeli w okresie nieprzekraczającym 30 dni zwolnienie obejmuje co najmniej: 10 pracowników,

gdy pracodawca zatrudnia mniej niż 100 pracowników; 10% pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 100, jednakże mniej niż 300 pracowników; 30 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 300 lub więcej pracowników.

Zawarta w art. 1 ust. 1 ustawy o zwalnianiu grupowych definicja posługuje się zatem dwoma przesłankami: skalą dokonywanych przez pracodawcę rozwiązań stosunków pracy oraz ich przyczyną.

Dyrektywa nr 98/59/WE definiując w art. 1 ust. 1 lit. a zwalnianie grupowe, używa sformułowania, że ma ona zastosowanie do przedsiębiorstw zwykle zatrudniających więcej niż 20 pracowników. Wskazuje także sytuację, w których nie jest istotna liczba pracowników zwykle zatrudnianych w przedsiębiorstwie (gdy w okresie dziewięćdziesięciu dni zwalnianych jest co najmniej 20 pracowników).

Rozważając w omawianym wyroku problem „wielkości pracodawcy” w kontekście stosowania ustawy o zwalnianiu grupowych, Sąd Najwyższy wziął pod uwagę dwie kwestie. Po pierwsze, stosowanie przepisów ustawy w zgodzie z dyrektywą 98/59/WE, to jest w zakresie, w którym dyrektywa zawiera sformułowanie „zwykle” 20 pracowników, podczas gdy polska ustawa pomija ten relatywizujący element. Po drugie, na jaki moment należy ustalać liczbę zatrudnionych pracowników.

Odnosząc do zagadnienia pierwszego, Sąd Najwyższy przypomniał, że z utrwalonego orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej (dalej jako: TSUE lub Trybunał) wynika, że sądy państw członkowskich (oraz inne organy państwowe) są zobowiązane do wykładni prawa krajowego zgodnie z prawem Unii Europejskiej, jego treścią i celem (por. między innymi wyroki TSUE: w sprawie *von Colson*, C-14/83, pkt 26; w sprawie *Murphy* C-157/86, pkt 11; w sprawie *Marleasing*, C-106/89, pkt 8; w sprawie *Faccini Dori*, C-91/92, pkt 26; w sprawie *Pfeiffer*, C-397/01-C-403/01, pkt 113). W szczególności, sądy krajowe powinny uczynić wszystko, co leży w zakresie ich kompetencji, stosując uznane w porządku krajowym metody wykładni, aby zapewnić pełną skuteczność normy unijnej i dokonać rozstrzygnięcia zgodnego z realizowanymi przez nią celami (por. między innymi wyrok TSUE w sprawie *Pfeiffer*, C-397/01-C-403/01, pkt 118–119).

Sąd Najwyższy uwypuklił, że z orzecznictwa Trybunału wynika, że jeżeli chodzi o obliczanie progów określonych w art. 1 ust. 1 akapit pierwszy lit. a, pkt I) i II) dyrektywy 98/59/WE, to metody obliczania owych progów, a zatem same omawiane progi, nie są pozostawione państwom członkowskim, ponieważ taka interpretacja pozwoliłaby tym ostatnim wprowadzić zmiany w zakresie stosowania dyrektywy i pozbawić ją pełnej skuteczności (wyrok TSUE *Confédération générale du travail i inni*, C-385/05, EU:C:2007:37, pkt 47). Artykuł 1 ust. 1 lit. a dyrektywy 98/59/WE należy więc interpretować w ten sposób, że stoi on na przeszkodzie krajowemu uregulowaniu wyłączającemu choćby przejściowo określoną kategorię pracowników z ustalania liczby zatrudnionych pracowników w rozumieniu tego przepisu. Taki przepis krajowy może bowiem pozbawić – choćby przejściowo – ogół

pracowników zatrudnionych przez określone przedsiębiorstwa zwykle zatrudniające ponad 20 pracowników praw, jakie wynikają dla nich z dyrektywy 98/59/WE i w związku z tym uchybia skuteczności (*effet utile*) dyrektywy (podobnie wyrok TSUE *Confédération générale du travail i inni*, C-385/05 EU:C:2007:37, pkt 48).

Sąd Najwyższy odnotował również pogląd rzecznika generalnego zaprezentowany w opinii do sprawy C-422/14, *Christian Pujante Rivera v. Gestora Clubs Dir, SI I Fondo De Garantía Salarial*, zgodnie z którą przy ustalaniu liczby zatrudnionych w zakładzie nie może mieć decydującego znaczenia określony dzień lub też odnośnienie się do wielkości średnich. Pojęcie „zwykle” pozwala raczej przyjąć, że należy odnieść się do liczby pracowników zatrudnianych w zwykłym toku działalności. W konsekwencji może to prowadzić na przykład do nieuwzględnienia pracowników zatrudnionych tymczasowo w celu wykonania zwiększonej ilości pracy podczas obciążenia szczytowego, gdyż nie są oni pracownikami zatrudnionymi zwykle w zakładzie.

Sąd Najwyższy uznał zatem, że limit 20 pracowników użyty w polskiej ustawie należy rozumieć w kontekście sformułowania „zwykle zatrudnionych u danego przedsiębiorcy”. Chodzi więc o osoby zatrudnione w zwykłym toku działalności przedsiębiorcy, a nie w kontekście dokonywanej już redukcji zatrudnienia. Wobec tego wypada przyjąć, że zmiany ilościowe związane z konsekwentnym rozwiązywaniem stosunków pracy zachodzące w okresie 30 dni nie mogą wpływać na zastosowanie bądź odmowę zastosowania tej ustawy i przesądzać o zachowaniu progów podmiotowych, które decydują, czy ma ona zastosowanie.

Co prawda ani z przepisów ustawy o zwalnianiu grupowych, ani z przepisów dyrektywy nr 98/59/WE nie wynika jednoznacznie, na jaki dzień należy liczyć stan załogi wynoszący „co najmniej 20 pracowników”, ale nie jest też tak, że można go określać w sposób dowolny. W przeciwnym razie doszłoby do zachwiania fundamentu, na którym skonstruowano te akty. W odniesieniu do obu wymienionych aktów polega on na ograniczeniu tego rozwiązania tylko do „większych” pracodawców; zaś w odniesieniu do ustawy o zwalnianiu grupowych, na obciążeniu pracodawców dodatkowym świadczeniem w postaci odprowy.

W tym kontekście warto przypomnieć, że w wyroku z 19 stycznia 2017 r., I PK 40/16, OSNP 2018, Nr 3, poz. 31, Sąd Najwyższy wskazał, że w przypadku procedury określonej w art. 1 ust. 1 ustawy o zwalnianiu grupowych głoszone są w literaturze przedmiotu poglądy odwołujące się do daty konsultacji, o której mowa w art. 2 ust. 1 i ust. 7 ustawy, ale wątpliwość pojawia się wówczas, gdy pracodawca kwestionuje swój status podmiotowy i nie wykonuje procedury przewidzianej w ustawie. W powołanym wyżej wyroku Sąd Najwyższy rozstrzygał problem obliczenia stanu załogi w przypadku roszczeń dochodzonych na podstawie art. 10 ustawy o zwalnianiu grupowych (przepis ten również posługuje się sformułowaniem „co najmniej 20 pracowników”, przy czym zwalnia pracodawcę od obowiązków informacyjnych, dotyczy bowiem tzw. indywidualnych zwolnień

z przyczyn niedotyczących pracownika). W tym wypadku pracodawca nie ma bowiem obowiązku zmanifestowania zamiaru rozwiązania umowy o pracę i wszczęcia procedury grupowych zwolnień. Wobec tego, pierwszym aktem kreującym jego wolę jest wręczenie pracownikowi wypowiedzenia. W rezultacie, realne ziszczenie się warunku „zatrudniania co najmniej 20 pracowników” może być mierzone tylko na dzień wręczenia owego wypowiedzenia (ewentualnie na datę uruchomienia konsultacji z art. 38 k.p.).

Natomiast, w sytuacji zaniechań pracodawcy co do obowiązków objętych procedurą grupowych zwolnień, w tym obowiązków notyfikacyjnych, które są nią objęte (por. art. 2 ust. 3 i 6 ustawy), zdaniem Sądu Najwyższego, limit co najmniej 20 pracowników powinien być ustalany na pierwszy dzień okresu, w którym pracodawca podejmuje działania zmierzające do ustania stosunków pracy. *Ad casum* (wyrok II PSKP 16/24) był to moment rozpoczęcia rozmów z pracownikami, w toku których przedstawiono im ofertę rozwiązania stosunków pracy za porozumieniem stron.

Jak bowiem kolejno wyjaśnił Sąd Najwyższy, przedstawienie tego rodzaju oferty należy traktować na równi z wypowiedzeniem umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracownika.

Sąd Najwyższy wskazał bowiem, że gdy idzie o zakres przedmioty ustawy o zwolnieniach grupowych, to trzeba mieć na uwadze następujące założenia. Pojęcie „przyczyny niedotyczące pracownika” pełni funkcję jednej z dwóch przesłanek definicji „zwolnienia grupowego” zawartej w art. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych (wyroki Sądu Najwyższego: z 14 grudnia 2016 r., II PK 281/15, LEX nr 2200601; z 10 października 2019 r., I PK 196/18, OSNP 2020, Nr 9, poz. 92). Oznacza to, że generalnie wypowiedzi judykatury dotyczące znaczenia „przyczyn niedotyczących pracownika” są kształtowane przez pryzmat funkcji, jaką pełni to pojęcie w przypadku rozwiązania stosunków pracy przez pracodawcę za wypowiedzeniem albo w trybie porozumienia stron. W kontekście zarówno art. 1 ust. 1 (definicja „zwolnienia grupowego”), jak i art. 10 ust. 1 (rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika nieobjęte definicją „zwolnienia grupowego”) ustawy o zwolnieniach grupowych, zwraca się uwagę na użycie przez ustawodawcę w tych przepisach zwrotu „w razie konieczności rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę”. Konieczność ta musi istnieć w przeświadczeniu pracodawcy i być związana z celem i funkcjonowaniem łączącego strony stosunku pracy (wyrok Sądu Najwyższego z 14 grudnia 2016 r., II PK 281/15, LEX nr 2200601). Należy jednocześnie zauważyć, że już pod rządami ustawy z 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy (Dz.U. z 1990 r. Nr 4, poz. 19 ze zm.) sformułowano w orzecznictwie Sądu Najwyższego stanowisko, że wystąpienie przez pracownika z wnioskiem o rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy nie wyklucza zakwalifikowania ustania stosunku pracy takiego pracownika jako rozwiązania z przyczyn dotyczących zakładu

pracy w rozumieniu art. 1 ust. 1 powołanej ustawy, jeżeli przyczyny takie rzeczywiście istniały i miały decydujące znaczenie dla złożenia przez pracodawcę oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy; nie ma przy tym znaczenia, czy rozwiązanie stosunku pracy wskutek akceptacji takiego wniosku nastąpiło za porozumieniem stron, czy za wypowiedzeniem przez pracodawcę (wyroki Sądu Najwyższego: z 23 listopada 2006 r., II PK 70/06, LEX nr 950399; z 11 grudnia 2001 r., II UKN 654/00, LEX nr 54097; z 5 marca 1991 r., I PR 457/90, LEX nr 577282).

W wyroku z 23 listopada 2006 r., II PK 70/06, Sąd Najwyższy zauważył, że z reguły jest tak, iż pracownik, który występuje z inicjatywą zawarcia porozumienia bądź przyjmuje odpowiednią ofertę zakładu pracy, kieruje się jakimś własnym interesem, a nie altruistyczną chęcią ułatwienia sytuacji pracodawcy, co oznacza, że właściwie zawsze można twierdzić, iż rozwiązanie stosunku pracy w trybie porozumienia następuje także z przyczyn leżących po stronie pracownika, nawet gdy porozumienie to jest w jakimś stopniu na nim wymuszone przez zakład pracy. Stąd tylko krok do dalszego twierdzenia, że skoro dochodzi do rozwiązania stosunku pracy w drodze porozumienia, to wobec tego nie może ono ze swej istoty być spowodowane przyczynami dotyczącymi zakładu pracy, a zwłaszcza nie da się o nim powiedzieć, iż przyczyny z ustawy z 28 grudnia 1989 r. stanowiły w związku z nim wyłączny powód uzasadniający rozwiązanie stosunku pracy, o którym mowa w art. 10 tej ustawy. Sąd Najwyższy podkreślił, że rozumowanie takie jest jednak nie do przyjęcia z uwagi na treść art. 11 tejże ustawy. Oznacza to, że chociaż rozwiązanie stosunku pracy może nastąpić w drodze porozumienia stron, to niewykluczona jest ani możliwość, że jego przyczyną są okoliczności wskazane w art. 1 ust. 1 i 2 powołanej ustawy, ani też, że przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający rozwiązanie stosunku pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 5 marca 1991 r., I PR 457/90, LEX nr 577282). Przytoczone poglądy zachowały aktualność w obecnym stanie prawnym, gdyż przyczyny niedotyczące pracownika w rozumieniu art. 1 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych z 13 marca 2003 r. to przede wszystkim (choć nie tylko) przyczyny dotyczące pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z 12 sierpnia 2015 r., I PK 74/15, LEX nr 1817647).

W wyroku z 12 sierpnia 2015 r., I PK 74/15, Sąd Najwyższy, odwołując się do swojego wyroku z 23 listopada 2006 r., II PK 70/06, podkreślił, że stwierdzenie, czy stosunek pracy został rozwiązany z przyczyn niedotyczących pracownika czy też z przyczyn nieobjętych ustawą o zwolnieniach grupowych, nie może zależeć od tego, czy strony (pracownik i pracodawca) porozumiały się w tej kwestii lub też od tego, że sam pracownik złożył pracodawcy odpowiedniej treści wniosek, lecz zależy wyłącznie od tego, czy okoliczności niedotyczące pracownika w rzeczywistości występowały.

Mając na uwadze powyższe wypowiedzi, zdaniem Sądu Najwyższego, uzasadniona jest zatem konkluzja, że także to, która strona formalnie wystąpiła z inicjatywą rozwiązania umowy o pracę, nie rozstrzyga o przyczynach zakończenia stosunku zatrudnienia i nie wyklucza zakwalifikowania rozwiązania tegoż stosunku

na wniosek pracownika jako rozwiązania z przyczyn nie dotyczących pracownika w rozumieniu ustawy o zwolnieniach grupowych.

Z analizy orzecznictwa Sądu Najwyższego wynika bowiem, że pojęcie „przyczyny nie dotyczące pracownika” w kontekście przepisów ustawy o zwolnieniach grupowych ma utrwalone rozumienie w judykaturze. Sąd Najwyższy wielokrotnie wyjaśniał, że przyczyny nie dotyczące pracownika to wszelkie okoliczności niezwiązane z cechami psychofizycznymi pracownika i sposobem wywiązywania się przez niego z obowiązków pracowniczych (wyroki Sądu Najwyższego: z 10 marca 2016 r., III PK 81/15, OSNP 2017, Nr 10, poz. 124; z 14 grudnia 2016 r., II PK 281/15, LEX nr 2200601; z 10 października 2019 r., I PK 196/18, OSNP 2020, Nr 9, poz. 92). Prawo do odprawy pieniężnej, o którym mowa w art. 8 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych, przysługuje w razie rozwiązania stosunku pracy tak z przyczyn dotyczących pracodawcy, jak i nie dotyczących żadnej ze stron (wyroki Sądu Najwyższego: z 24 marca 2011 r., I PK 185/10, LEX nr 1119478; z 6 lipca 2011 r., II PK 51/11, OSNP 2012, Nr 17–18, poz. 219; z 3 sierpnia 2012 r., I PK 61/12, OSNP 2013, Nr 17–18, poz. 199). Zauważa się przy tym, w kontekście wykładni art. 1 powołanej ustawy, że nie jest ważne, czy zwolnienie następuje z winy pracodawcy, który niewłaściwie zarządzał przedsiębiorstwem, czy też jest następstwem okoliczności od niego niezależnych; 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, których enumeratywne wyliczenie nie jest możliwe (wyrok Sądu Najwyższego z 10 marca 2016 r., III PK 81/05, OSNP 2017, Nr 10, poz. 124).

W ramach przykładu należy podkreślić, że Sąd Najwyższy jednoznacznie przyjmuje, iż rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron w wyniku przystąpienia pracownika do Programu Dobrowolnych Odejść wyczerpuje przesłanki wymienione w art. 1 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych (wyrok Sądu Najwyższego z 2 lipca 2019 r., I UK 161/18, OSNP 2020, Nr 7, poz. 69).

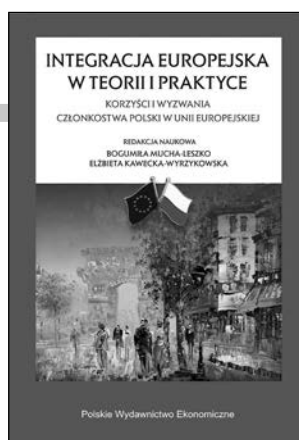
Konkludując, na bazie powyższej argumentacji Sąd Najwyższy sformułował w wyroku II PSKP 16/24 dwie istotne tezy:

1. Zmiany ilościowe związane z konsekwentnym rozwiązywaniem stosunków pracy zachodzące w okresie 30 dni nie mogą wpływać na zastosowanie ustawy o zwolnieniach grupowych. W przypadku zaniechań pracodawcy co do obowiązków notyfikacyjnych, limit co najmniej 20 pracowników powinien być ustalany według stanu w pierwszym dniu okresu, w którym pracodawca podejmuje działania zmierzające do ustania stosunków pracy.

2. Wystąpienie przez pracownika z wnioskiem o rozwiązanie stosunku pracy nie wyklucza stosowania ustawy o zwolnieniach grupowych, jeżeli przyczyny nie dotyczące pracownika rzeczywiście istniały i miały decydujące znaczenie dla złożenia przez pracodawcę oświadczenia woli o przyjęciu oferty rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron.

Eliza Maniewska, doktor nauk prawnych, w latach 1998–2023 zatrudniona w Sądzie Najwyższym, ostatnio na stanowisku członka Biura Studiów i Analiz, autorka wielu publikacji z zakresu prawa pracy (procesowego prawa pracy) oraz prawa konstytucyjnego.

Eliza Maniewska, Doctor of Law. In the years 1998–2023, she was employed in the Supreme Court, lately as a member of the Supreme Court Research and Analyses Office. Author of many publications in the field of labour law (procedural labor law) and constitutional law.



←
NOWOŚCI

Więcej informacji na:
www.pwe.com.pl