



RZECZPOSPOLITA POLSKA
Rzecznik Praw Obywatelskich

RPO-701253-III/12/JP

00-090 Warszawa Tel. centr. 22 551 77 00
Al. Solidarności 77 Fax 22 827 64 53

Warszawa, 20.04.2012 r.

Pan
Władysław KOSINIAK - KAMYSZ

Minister Pracy i Polityki Społecznej

Szanowny Panie Ministrze

Uprzejmie informuję, że do Rzecznika Praw Obywatelskich wpłynął list, dotyczący stanu liczebności pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy, przyjmowanego jako kryterium przyznawania odpraw na podstawie ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. Nr 90, poz. 844 ze zm.). Jak informuje zainteresowany, będący w wieku 63 lat, wobec pracodawcy, u którego jest zatrudniony, został zgłoszony wniosek o upadłość. Upadłość nie została jednak jeszcze ogłoszona, w związku z czym w dalszym ciągu ma zastosowanie art. 39 Kodeksu pracy dotyczący szczególnej ochrony pracowników przed wypowiedzeniem z uwagi na wiek.

W lutym 2012 r. firma zatrudniała 170 pracowników, z czego pracodawca zwolnił grupowo 145 osób. W odniesieniu do pozostałych 25 pracowników nie można było wypowiedzieć umów o pracę, ponieważ osoby te objęte są szczególną ochroną przed wypowiedzeniem stosunku pracy. Aktualnie w firmie zatrudnionych jest już tylko 15 pracowników, którzy w dniu, w którym dojdzie do rozwiązania stosunków pracy na podstawie cytowanej ustawy z dnia 13 marca 2003 r., nie będą uprawnieni do otrzymania odpraw, w przeciwieństwie do pozostałych, zwolnionych już osób, z uwagi na stan zatrudnienia, jaki będzie obowiązywał w dniu wypowiedzania umów o pracę.

Pracownik firmy, który zwrócił się do Rzecznika sugeruje potrzebę nowelizacji przepisów cytowanej ustawy w takim kierunku, który zapewniłaby prawo do odprawy pracownikom szczególnie chronionym w dniu zwolnienia, przy uwzględnianiu stanu zatrudnienia przypadającego w dniu realizacji pierwszych zwolnień grupowych.

Wypada zauważyć, że podobny problem może wystąpić również w innych sytuacjach, niezwiązanych z pracownikami objętymi szczególną ochroną. Na przykład, jeżeli pracodawca zatrudniający 20 pracowników zechce dokonać zwolnień dwóch pracowników, to najpierw złoży wypowiedzenie jednemu pracownikowi o najkrótszym okresie wypowiedzenia albo skróci okres wypowiedzenia w trybie art. 36 Kp i wypłaci

odprawę. Następnie po upływie okresu wypowiedzenia zwolni kolejnego lub kolejnych pracowników, tyle że bez odpraw. Uzyskane w ten sposób oszczędności warte są więc rozłożenia wypowiedzeń w czasie. Nie sposób jednak wytłumaczyć pozostałym pracownikom, pozbawionym stosownej odprawy, czym różnią się od zwolnionego w pierwszej kolejności.

Podniesione wyżej wątpliwości znajdują uzasadnienie w orzecznictwie Trybunału Konstytucyjnego. Rozumienie zasady równości i niedyskryminacji, wynikającej z art. 32 ustawy zasadniczej przez Trybunał ma bowiem jednoznaczną treść. Oznacza ono w szczególności nakaz jednakowego traktowania podmiotów prawa w obrębie określonej klasy (kategorii). Wszystkie podmioty prawa charakteryzujące się w równym stopniu daną cechą istotną (relevantną) powinny być traktowane równo, a więc według jednakowej miary, bez zróżnicowań zarówno dyskryminujących, jak i faworyzujących.

Jedną z zasad konstytucyjnych, powoływanych w orzecznictwie Trybunału Konstytucyjnego jako podstawa kontroli prawa, jest także zasada sprawiedliwości społecznej, wynikająca z art. 2 Konstytucji RP. Trybunał łączy zasadę sprawiedliwości społecznej z zasadą równości wobec prawa. Tak rozumiana zasada sprawiedliwości społecznej wymaga, ażeby różnice w sytuacji prawnej określonych podmiotów pozostawały w odpowiedniej proporcji do odmienności w ich sytuacji faktycznej. Sprawiedliwość zakłada więc, że równych należy traktować równo, a podobnych podobnie. Skoro ustawodawca przyjął minimalny limit zatrudnienia do stosowania ustawy o zwolnieniach grupowych (20 pracowników), to zasada równości wobec prawa i sprawiedliwości społecznej wymaga, aby spełnienie tego kryterium rodziło dalsze konsekwencje przekładające się w tym wypadku na uprawnienia do odprawy wszystkich pracowników, a więc zarówno zwalnianych w pierwszej jak i dalszej kolejności, bowiem znajdują się oni w takiej samej sytuacji faktycznej.

Wypada nadmienić, że badaniem zgodności przepisów ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników - z określonymi wzorcami konstytucyjnymi, w tym z art. 32 Konstytucji RP wyrażającym zasadę równości wobec prawa i niedyskryminacji, zajmował się Trybunał Konstytucyjny na wniosek Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”. Trybunał Konstytucyjny odniósł się jednak - zgodnie z wnioskiem - tylko do zarzutu wyłączenia spod stosowania przepisów ustawy „małych” zakładów pracy, zatrudniających mniej niż 20 pracowników. W uzasadnieniu do wyroku z dnia 24 lutego 2004 r., sygn. akt K 54/02 (OTK-A 2004/2/10) Trybunał stwierdził, iż „(...) nie dopatrywał się naruszenia zasady równości wobec prawa w ograniczeniu zakresu zastosowania ustawy o zwolnieniach grupowych do zakładów pracy zatrudniających co najmniej 20 pracowników.”

Trybunał Konstytucyjny nie badał natomiast sytuacji stopniowego zmniejszania się zatrudnienia u pracodawcy objętego ustawą z 13 marca 2003 r. w kontekście uprawnień zwalnianych pracowników do odprawy.

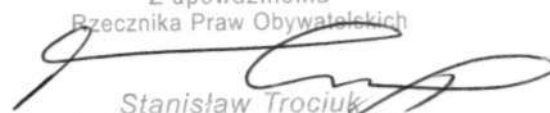
W ocenie Rzecznika, skoro sytuacja faktyczna pracowników, z którymi dochodzi do rozwiązania stosunków pracy w początkowym okresie zwolnień w warunkach ustawy o zwolnieniach grupowych nie różni się od sytuacji faktycznej pozostałych pracowników, odchodzących z pracy z przyczyn ich nie dotyczących w późniejszym okresie, to brak jest podstaw do różnicowania podmiotów podobnych, charakteryzujących się wspólną cechą istotną w równym stopniu poprzez pozbawianie tych drugich możliwości otrzymania odpraw przewidzianych w art. 8 omawianej ustawy.

Wydaje się, że najtrafniejszym i najbardziej sprawiedliwym rozwiązaniem racjonalizującym ten mankament byłoby przyjęcie zasady, że badanie stanu liczebności pracowników, jako kryterium stosowania ustawy i wynikającego z niej prawa do odprawy, powinno być dokonywane w momencie bezpośrednio poprzedzającym rozpoczęcie procedury zwolnień pracowników. Można by również rozważyć wariant odnoszenia stosowania ustawy w zakresie prawa do odprawy do zatrudnienia średniorocznego, choć przyjęcie takiego rozwiązania nie byłoby wolne od mankamentów.

Działając na podstawie art. 16 ust. 2 pkt 1 ustawy z dnia 15 lipca 1987 r. o Rzeczniku Praw Obywatelskich (Dz. U. z 2001 r. Nr 14, poz. 147 ze zm.) uprzejmie proszę Pana Ministra o zbadanie przedmiotowej sprawy i ewentualne podjęcie stosownych czynności legislacyjnych zmierzających do doprecyzowania aktualnie obowiązującego stanu prawnego w omawianym zakresie.

Z poważaniem

Z upoważnienia
Rzecznika Praw Obywatelskich


Stanisław Trociuk
Zastępca Rzecznika Praw Obywatelskich