

Ratio legis dodatku wyrównawczego wypłacanego na podstawie przepisów o zwolnieniach grupowych – słuszna ochrona uprawnionych czy zagrożenie dla spójności prawa pracy?

dr Sebastian Koczur¹

Celem niniejszego artykułu jest próba odpowiedzi na pytanie, czy dodatek wyrównawczy, przewidziany w przepisach o zwolnieniach grupowych, wypłacany pracownikom szczególnie chronionym, to rozwiązanie słuszne, czy też zasadnie można podnieść wobec niego zarzuty niekonstytucyjności, nieracjonalności i zagrożenia dla zasady równego traktowania pracowników. Rozstrzygając w pierwszej kolejności kwestię charakteru prawnego dodatku wyrównawczego, autor następnie przedstawia różne przejawy zagrożeń, jakie mogą wynikać z obowiązywania tejże instytucji, by wreszcie nie pozostawiając czytelnika wyłącznie w przeświadczeniu negowania istoty instytucji, postawić postulaty *de lege ferenda* zmierzające do zmiany aktualnego stanu prawnego.

Uwagi wstępne

Zgodnie z art. 5 ust. 6 ustawy z 13.3.2023 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotycających pracowników², jeżeli wypowiedzenie warunków pracy i płacy powoduje obniżenie wynagrodzenia, pracownikom chronionym (o których mowa w ust. 5) przysługuje, do końca okresu, w którym korzystaliby ze szczególnej ochrony przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy, dodatek wyrównawczy obliczony według zasad wynikających z Kodeksu pracy. Niby nic szczególnego, ale tak naprawdę po co? Skoro ustawodawca – co jest racjonalne – dopuszcza możliwość zmiany warunków pracy i płacy – to dlaczego jednocześnie w wielu przypadkach niweczy efekt tej zmiany?

Należy zatem podjąć próbę rozstrzygnięcia, jaki jest charakter prawny, cel oraz skutki przedmiotowego dodatku, by następnie dojść do przekonania, że jest on szkodliwy dla pracodawców, a niejednokrotnie będzie niósł z sobą skutki nierównego traktowania pracowników.

Charakter prawny dodatku wyrównawczego

Zanim przystąpimy do rozstrzygnięcia celowości istnienia dodatku wyrównawczego, należy *a priori* rozstrzygnąć, jaki jest jego charakter prawny. Trzeba bowiem rozstrzygnąć, czy dodatek ten stanowi składnik wynagrodzenia za pracę, czy też takiego charakteru jest pozbawiony. Przesądzenie bowiem tej kwestii jest fundamentalne dla dalszych rozważań co do istoty jego charakteru prawnego oraz ewentualnie możliwości faktycznego negocjowania jego istnienia.

Zgodnie z przywołanym art. 5 ZwołGrupU zmiana warunków zatrudnienia może dotyczyć także zmiany warunków płacowych. Powyższe wynika wprost z przepisów ustawy. **Skoro może dojść do obniżenia wysokości wynagrodzenia należnego pracownikowi, zatem należy uznać, że wzmiankowany dodatek nie stanowi składnika wynagrodzenia.** W przeciwnym razie mielibyśmy do czynienia z sytuacją wysoce niespójną, dopuszczając bowiem uszczuplenie wynagrodzenia pracownika, jednocześnie powyższe zamienialibyśmy innym składnikiem wynagrodzenia. Należy zatem, oceniając przedmiotowe świadczenie z opisanej perspektywy, stwierdzić, iż dodatek wyrównawczy nie jest składnikiem wynagrodzenia, ponieważ z chwilą gdy wypowiedzenie warunków płacowych weszło w życie, wynagrodzenie przysługuje w zmienionej wysokości. Ponadto gdyby to *de facto* był składnik wynagrodzenia, to wypowiedzenie zmieniające byłoby pozorne.

Popatrzmy również, w jakich kategoriach prawnych opisywany jest dodatek wyrównawczy w doktrynie prawa pracy. Jak wskazuje *M. Mędrala*, w przypadku dodatku wyrównawczego mamy do czynienia ze świadczeniem społecznym. Według autorki szeroko rozumiana aksjologia społeczna, a w niektórych przypadkach socjalna, cechuje dodatki wyrównawcze dla niektórych kategorii pracowników chronionych. Przykładem mogą być przede wszystkim dodatki przewidziane w ustawie o zwolnieniach grupowych. Dodatki te można, zdaniem autorki, kwalifikować jako świadczenia społeczne związane z pracą, albowiem przysługują one w miejsce wynagrodzenia za pracę. Ich celem jest zapewnienie dochodów na niezmiennym poziomie mimo świadczenia pracy o niższej wartości rynkowej. Taki charakter można przypisać dodatkom wyrównawczym dla grup pracowników szczególnie chronionych, w stosunku do których pracodawca może jedynie wypowiedzieć warunki pracy i płacy. Wysokość dodatku wyrównawczego stanowi różnicę między wynagrodzeniem przysługującym bezpośrednio po przeniesieniu do innej pracy a wynagrodzeniem, które

¹ Krakowska Akademia im. Andrzeja Frycza Modrzewskiego. ORCID: 0000-0002-2985-0557.

² T.j. Dz.U. z 2018 r. poz. 1969 ze zm.; dalej jako: ZwołGrupU lub ustawa o zwolnieniach grupowych.

przysługiwało pracownikowi bezpośrednio przed przeniesieniem. Nie jest on wynagrodzeniem za pracę *sensu stricto*, stanowi uzupełnienie dotychczasowego (utraczonego) wynagrodzenia za pracę, jest świadczeniem zastępczym. Powyższe dodatki wyrównawcze mają przeznaczenie społeczne lub nawet publiczne, cechuje je roszczeniowy i obligatoryjny charakter, wynikają z ustawy. Niektórym z nich towarzyszy aksjologia typowo socjalna (jak np. w przypadku dodatków dla osób w wieku przedemerytalnym), niektóre mają na celu realizację szerszych celów w ramach polityki społecznej, a nawet publicznej państwa (np. dodatki dla społecznego inspektora pracy czy działaczy związkowych i innych przedstawicieli pracowników)³. Należy wskazać, iż świadczenie społeczne to środki zaspokojenia potrzeb jednostek i rodzin, które nie jest związane z ich własną pracą. Nie do końca można zatem podzielać jednoznaczne stanowisko autorki, iż dodatek ma charakter świadczenia społecznego, ponieważ pozostaje w związku z pracą *sensu largo*, natomiast ewidentnie nie koresponduje on z pracą wykonywaną przez pracownika.

Według K.W. Barana przewidziany w art. 5 ust. 6 ZwołGrupU dodatek wyrównawczy pełni funkcję alimentarną w tym sensie, że rekompensuje pracownikowi szczególnie chronionemu uszczerbek w zarobkach wynikający z wypowiedzenia zmieniającego⁴. W swej istocie stanowi on różnicę między wynagrodzeniem z okresu poprzedzającego zmianę warunków pracy lub/i płacy a obniżonym wynagrodzeniem po dokonaniu zmiany⁵. Również A. Wypych-Żywicka postuluje się pojęciem świadczenie, co jednoznacznie wskazuje, iż autorka nie traktuje powyższej należności, jako składnika wynagrodzenia za pracę⁶.

Konkludując, należy stwierdzić, iż nie mamy do czynienia ze składnikiem wynagrodzenia. Wynagrodzenie bowiem jest świadczeniem ekwiwalentnym względem pracy, czyli jej równowartością wyrażoną w pieniądzu, o społecznej użyteczności pracy decyduje zaś głównie jej rodzaj wyznaczany poziomem kwalifikacji⁷. Przeciwno uznaniu dodatku wyrównawczego za składnik wynagrodzenia przemawia także funkcja, jaką spełnia, tj. li tylko wyrównuje to, co pracownik wcześniej utracił. Skoro nie mamy do czynienia ze składnikiem wynagrodzenia, zatem zwolnieni jesteśmy z rozstrzygnięcia dodatkowo kwestii ochrony wynagrodzenia za pracę, co gwarantowałoby swoistą nienaruszalność analizowanego dodatku. Ponadto, jak wskazuje SN, dodatek wyrównawczy wynikający z art. 5 ust. 6 ZwołGrupU **nie musi być wprowadzony wypowiedzeniem zmieniającym**, przysługiwać bowiem z mocy samego prawa. Wypowiedzenie zmieniające, które nie przyznaje pracownikowi prawa do takiego dodatku, nie jest przez to wadliwe⁸.

Cel dodatku wyrównawczego

Charakter prawny dodatku wyrównawczego jest w równej mierze jednoznaczny, co enigmatyczny. Przede wszystkim należałoby postawić pytanie, jaki prawnie określony cel on spełnia w kontekście

³ M. Mędrala, Społeczny charakter świadczeń w polskim prawie pracy, Lex/el. 2020.

⁴ K.W. Baran, Komentarz do ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, [w:] K.W. Baran (red.), Zbiorowe prawo pracy. Komentarz, wyd. II, Lex/el. 2010, art. 5.

⁵ K.W. Baran, M. Lekston, [w:] Komentarz do ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników [w:] K.W. Baran (red.), Zbiorowe prawo zatrudnienia. Komentarz, Lex/el. 2019.

⁶ A. Wypych-Żywicka, [w:] Komentarz do ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników [w:] K.W. Baran (red.), Zbiorowe prawo pracy. Komentarz, Lex/el. 2016.

⁷ Zob. wyrok SA w Szczecinie z 22.12.2020 r., III AUa 396/20, Legalis.

⁸ Zob. wyrok SN z 12.7.2012 r., II PK 304/11, OSNP 2013, Nr 15–16, poz. 170.

dopuszczalności zmiany warunków zatrudnienia. Albowiem tok rozumowania ustawodawcy możemy przedstawić w taki oto sposób:

- 1) istnieje grupa pracowników szczególnie chronionych, z którymi co do zasady pracodawca nie może rozwiązać stosunków pracy;
- 2) jednakże z uwagi na przyczyny niedotyczące pracownika ustawodawca dopuszcza w stosunku do tychże pracowników zmianę warunków pracy i płacy;
- 3) jednakże z uwagi na chroniony status pracowników ich warunki płacy nie mogą ulec pogorszeniu.

Zatem z jednej strony można powiedzieć, że ustawodawca w ten sposób dostrzega potrzebę zrekompensowania uchylecia ochrony trwałości stosunku pracy pracowników szczególnie chronionych, ale z drugiej strony czyni powyższą możliwość pozorną. Wreszcie wskazać należy, że w określonych sytuacjach może także doprowadzić do nierównego traktowania pracowników.

Jak wskazuje SN, do pracownika, którego stosunek pracy podlega szczególnej ochronie, wymienionego w art. 5 ust. 5 ZwołGrupU, któremu zmieniono warunki pracy i płacy na podstawie art. 10 ust. 1 powołanej ustawy, ma zastosowanie również art. 5 ust. 6, co oznacza, że jeżeli owa zmiana warunków pracy i płacy powoduje obniżenie wynagrodzenia, to takiemu pracownikowi przysługuje dodatek wyrównawczy obliczony według zasad wynikających z Kodeksu pracy do końca okresu, w którym pracownik ten korzystałby ze szczególnej ochrony przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy⁹. Również SN zwraca uwagę na szczególność art. 5 ZwołGrupU, wskazując, iż regulację art. 5 należy traktować jako szczególną, znajdującą zastosowanie li tylko w sytuacjach prawem przewidzianych. Jej redakcja, aczkolwiek atrakcyjna dla pracodawcy, nie może być stosowana w celu ominięcia rygorów narzuconych Kodeksem pracy, jak również innymi przepisami prawa pracy¹⁰.

Według M. Bosak regulacja dodatku wyrównawczego stanowi wyraźny przykład praktycznego działania funkcji ochronnej prawa pracy¹¹. Oczywiście powyższe stwierdzenie jest niepodważalne, ale mimo to warto zastanowić się, czy obrany przez ustawodawcę kierunek urzeczywistnienia w takiej sytuacji funkcji ochronnej prawa pracy jest słuszny. Patrząc bowiem z punktu widzenia samego rezultatu dokonanego wypowiedzenia zmieniającego, należy stwierdzić, że przyjęte rozwiązanie, sprawia, iż w tych sytuacjach, w których pracodawca dokonuje wypowiedzenia warunków płacowych, przeprowadzone wypowiedzenie staje się pozorne, w wysokości świadczeń otrzymywanych przez pracownika nie dochodzi bowiem do zmiany.

Niewcząca rola dodatku w przeprowadzeniu wypowiedzenia zmieniającego

W swojej istocie dodatek wyrównawczy jest instytucją towarzyszącą wypowiedzeniu warunków płacy, które może zostać dokonane w warunkach przewidzianych w art. 5 ust. 5 ZwołGrupU. Jak wskazuje judykatura, pracodawca w razie zwolnień grupowych jest uprawniony do definitywnego rozwiązania z pracownikami stosunków pracy bez względu na szczególną ochronę trwałości stosunku pracy przysługującą im z mocy odrębnych przepisów prawa pracy.

⁹ Zob. wyrok SN z 8.2.2018 r., I PK 347/16, Legalis.

¹⁰ Zob. wyrok SN z 3.10.1995 r., I PRN 62/95, OSNAPIUS 1996, Nr 7, poz. 101.

¹¹ M. Bosak-Sojka, Ustawa o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Komentarz, Lex/el. 2013, art. 5.