

PATRYCJA
DADAS

Zwolnienia grupowe zgodne z prawem

Tryb rozwiązywania stosunków pracy przez pracodawcę z przyczyn niedotyczących pracowników można stosować, gdy zatrudnia się ponad 20 osób.

Przeprowadzenie grupowego zwolnienia wiąże się w szczególności z koniecznością skonsultowania zamiaru z właściwymi organizacjami związkowymi działającymi w danego pracodawcy, z obowiązkiem poinformowania właściwego powiatowego urzędu pracy, a także wypłaty odpraw pieniężnych.

Ustawę o zwolnieniach grupowych stosuje się wyłącznie do pracodawców, którzy zatrudniają co najmniej 20 pracowników. Dla ustalenia stanu zatrudnienia w danego pracodawcy pod uwagę bierze się liczbę pracowników zatrudnionych w momencie wypowiedziania umowy o pracę. Do stanu zatrudnienia nie wlicza się pracowników tymczasowych oraz osób świadczących pracę w ramach innych niż stosunek pracy stosunków prawnych (np. na podstawie umowy zlecenia).

Jak obliczyć liczbę zwolnień?

Do celów obliczenia liczby zwalnianych pracowników, koniecznych do uznania zwolnienia za grupowe, jako zwolnienie traktuje się zarówno: 1) rozwiązanie umowy o pracę przez pracodawcę za wypowiedzeniem, jak i 2) za porozumieniem stron, o ile nastąpiło z przyczyn niedotyczących pracownika (i jeżeli podpisanych porozumień było co najmniej pięć), ale także 3) rozwiązanie stosunku pracy w związku z wypowiedzeniem przez pracodawcę warunków pracy i płacy (nieprzyjęcie zaproponowanych warunków przez pracownika prowadzi do wygaśnięcia stosunku pracy).

Ustawę nie stosuje się w przypadku innych sposobów rozwiązywania umowy o pracę, takich jak rozwiązanie umowy za wypowiedzeniem z przyczyn dotyczących pracownika czy rozwiązanie

umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Mniej pracowników

W pewnym zakresie ustawa o zwolnieniach grupowych ma zastosowanie również do pracowników, z którymi pracodawca zatrudniający co najmniej 20 pracowników rozwiązał stosu-

now, względy ekonomiczne, inna zmiana w funkcjonowaniu zakładu pracy – ale także nie jest związana z żadną ze stron stosunku pracy, np. siła wyższa. Co istotne, pracodawca, który typuje pracowników do zwolnień grupowych, powinien, mając na uwadze zasadę niedyskryminacji pracowników, stosować obiektywne kryteria doboru pracownika.

w ramach konsultacji. O przyczyną zwolnienia grupowego pracodawca zawiadamia także powiatowy urząd pracy. Pracodawca, u którego nie działają zakładowe organizacje związkowe, ma obowiązek przeprowadzenia konsultacji z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym w danego pracodawcy.

powym (albo przedstawicielom pracowników), które mogą przedstawić właściwemu powiatowemu urzędowi pracy swoją opinię w sprawie grupowego zwolnienia. Zawiadomienie nie jest wymagane (chyba że powiatowy urząd pracy wystąpi z takim wnioskiem) w razie zakończenia działalności pracodawcy wskutek prawomocnego orzeczenia sądowego.

pracownikom stosunków pracy jest dopuszczalne w czasie urlopu trwającego co najmniej trzy miesiące, np. wychowawczego, bezpłatnego, szkoleniowego, ale nie macierzyńskiego czy rodzicielskiego, o czym poniżej.

Ponadto pracodawca, w ramach zwolnienia grupowego, może wypowiedzieć warunki pracy i płacy niezależnie od długości trwającego urlopu lub innej usprawiedliwionej nieobecności w pracy, nawet jeśli nie upłynął jeszcze okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Pracownicy pod ochroną

Istnieje grupa pracowników szczególnie chronionych, z którymi nie można rozwiązać stosunku pracy nawet w ramach zwolnienia grupowego (chyba że przyczyną zwolnienia jest ogłoszenie upadłości lub likwidacja pracodawcy). Pracodawca może jednak wypowiedzieć takim pracownikom dotychczasowe warunki pracy i płacy. Należą do nich m.in. pracownicy, którym brakuje nie więcej niż cztery lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, pracownicy w ciąży, pracownicy w okresie urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego oraz urlopu ojcowskiego.

Jeżeli ww. wypowiedzenie warunków pracy i płacy spowoduje obniżenie wynagrodzenia pracowników szczególnie chronionych, przysługują im do końca okresu ochronnego dodatek wyrównawczy w wysokości różnicy pomiędzy wynagrodzeniem dotychczasowym a wynagrodzeniem po wprowadzeniu zmian. /

—Autorka jest radcą prawnym w Grabowski i Wspólnicy Kancelaria Radców Prawnych

WARTO WIEDZIEĆ

O zwolnieniu grupowym możemy mówić, jeżeli łącznie spełnione są następujące warunki:

- pracodawca zatrudnia co najmniej 20 pracowników,
- rozwiązanie stosunku pracy następuje z przyczyn niedotyczących pracowników,
- w okresie 30 dni od daty pierwszego wypowiedzenia lub zawarcia pierwszego porozumienia stron zwolnienie obejmuje co najmniej:
 - 10 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia mniej niż 100 pracowników,
 - 10 proc. pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 100, jednakże mniej niż 300 pracowników,
 - 30 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 300 lub więcej pracowników.

nek pracy z przyczyn niedotyczących, jeżeli przyczyną te stanowią wyłączny powód uzasadniający rozwiązanie umowy, nawet w przypadku, gdy liczba zwolnień w okresie 30 dni jest mniejsza niż liczba określona dla zwolnienia grupowego. Takie zwolnienie wiąże się m.in. z obowiązkiem wypłaty odprawy pieniężnej czy dodatku wyrównawczego.

Przyczyny niedotyczące pracownika

Przyczyną niedotyczącą pracownika jest każda okoliczność, która nie jest związana z osobą pracownika, lecz dotyczy zakładu pracy – likwidacja stanowiska, likwidacja zakładu pracy, ogłoszenie upadłości przedsiębiorstwa, mniejsza liczba zleceń, obniżenie koszt-

Powinien wziąć pod uwagę wszystkich pracowników, których dotyczą przyczyny zmuszające go do rozwiązania stosunku pracy.

Procedura

Zwolnienie grupowe to proces, który wymaga od pracodawcy podjęcia poniższych czynności.

■ Konsultacje ze związkami zawodowymi – pracodawca jest obowiązany zawiadomić na piśmie zakładowe organizacje związkowe o zamiarze przeprowadzenia grupowego zwolnienia, w tym m.in. o przyczynach zwolnień i proponowanym sposobie ich przeprowadzenia, w terminie umożliwiający tym organizacjom zgłoszenie propozycji

■ Zawarcie porozumienia – porozumienie dotyczące zwolnień grupowych powinno zostać zawarte pomiędzy pracodawcą i zakładową organizacją związkową (przedstawicielami pracowników) w terminie nie dłuższym niż 20 dni od zawarcia porozumienia. W porozumieniu określa się m.in. liczbę zwalnianych pracowników, kryteria doboru pracowników do zwolnienia, kolejność zwolnień, terminy dokonywania wypowiedzeń. Jeżeli nie jest możliwe uzgodnienie treści porozumienia ze wszystkimi organizacjami działającymi w danego pracodawcy, pracodawca uzgadnia je z reprezentatywnymi organizacjami związkowymi. Jeżeli nie jest możliwe zawarcie porozumienia ani ze wszystkimi organizacjami, ani z reprezentatywnymi, zasady postępowania dotyczące zwolnień grupowych pracodawca ustala w regulaminie, uwzględniając, w miarę możliwości, propozycje przedstawione przez zakładowe organizacje związkowe w ramach konsultacji.

■ Zawiadomienie urzędu pracy – pracodawca, po zawarciu porozumienia, a w razie niezawarcia porozumienia po wydaniu regulaminu, zawiadamia na piśmie właściwy powiatowy urząd pracy o przyjętych ustaleniach dotyczących grupowego zwolnienia. Kopię zawiadomienia pracodawca przekazuje zakładowym organizacjom zwią-

■ Rozwiązanie stosunku pracy – wręczenie pracownikowi wypowiedzenia stosunku pracy może nastąpić nie wcześniej niż po dokonaniu przez pracodawcę zawiadomienia powiatowego urzędu pracy, a w przypadku, gdy nie jest ono wymagane, nie wcześniej niż po zawarciu porozumienia z zakładowymi organizacjami związkowymi lub po wydaniu regulaminu. Z kolei skutek rozwiązania stosunku pracy może nastąpić nie wcześniej niż po upływie 30 dni od dnia zawiadomienia urzędu pracy, a w przypadku gdy nie jest ono wymagane – nie wcześniej niż po upływie 30 dni od dnia zawarcia porozumienia lub wydania regulaminu.

■ Wypłata odpraw – pracownikowi, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, przysługują odprawy pieniężne w wysokości od jednomiesięcznego do trzymiesięcznego wynagrodzenia – w zależności od okresu zatrudnienia pracownika u danego pracodawcy, ale nie więcej niż 15-krotne minimalne wynagrodzenie za pracę (obecnie 45 150 złotych).

Zwolnienie w trakcie urlopu

W przypadku zwolnień grupowych wypowiedzeniem