

ZWOLNIENIA GRUPOWE W FIRMIE

Zwolnienia grupowe, w wyniku których pracę traci duża liczba pracowników, mają wpływ na sytuację na lokalnym (a czasem również krajowym) rynku pracy. Dlatego muszą być konsultowane ze związkami zawodowymi lub przedstawicielami pracowników oraz należy o nich poinformować powiatowy urząd pracy. Natomiast w celu złagodzenia skutków utraty pracy pracownikom przysługują odprawy pieniężne.

Od 1 stycznia 2004 r. zwolnień grupowych dokonuje się 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). Jest ona nazywana ustawą o zwolnieniach grupowych. Jednak potoczna nazwa ustawy jest myląca, bowiem jej przepisy stosuje się do zwolnień grupowych i indywidualnych (nawet gdy zwalniany jest jeden pracownik).

Ustawę stosuje się do pracodawców zatrudniających co najmniej 20 pracowników. Ustalając tę liczbę, należy wziąć pod uwagę wszystkie osoby pozostające w stosunku pracy, niezależnie od:

- podstawy nawiązania stosunku pracy,
- faktycznego świadczenia pracy; wlicza się przebywających na urloпах (wypoczynkowych, wychowawczych, bezpłatnych itp.),
- wymiaru etatu (niepełnych etatów nie przelicza się na pełne).

Nie obejmuje ona natomiast osób wykonujących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych (np. zlecenia, o dzieło) oraz samozatrudnionych i chłupników.

Ustawę o zwolnieniach grupowych stosuje się w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Rozwiązanie stosunków pracy następuje:

- w drodze wypowiedzenia dokonane przez pracodawcę,
- na mocy porozumienia stron z inicjatywy pracodawcy,
- w wyniku nieprzyjęcia przez pracownika nowych warunków pracy i płacy, zaproponowanych przez pracodawcę w ramach wypowiedzenia zmieniającego (wyrok SN z 16 listopada 2000 r., I PKN 79/00; OSNAP z 2002 r. nr 10, poz. 240).

Definicja zwolnienia grupowego

Zwolnienie grupowe ma miejsce wówczas, gdy u pracodawcy, zatrudniającego co najmniej 20 pracowników, przyczyny niedotyczące pracowników powodują konieczność rozwiązania stosunków pracy w okresie nieprzekraczającym 30 dni i zwolnienie obejmuje co najmniej:

- 10 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia mniej niż 100 pracowników,
- 10 proc. pracowników, gdy pracodawca zatrudnia przynajmniej 100, jednak mniej niż 300 pracowników,

- 30 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia 300 lub więcej pracowników.

Przyczyny niedotyczące pracowników mogą być: ekonomiczne, organizacyjne, technologiczne, likwidacja zakładu pracy, ogłoszenie upadłości.

Zwolnienie grupowe ma miejsce w okresie nieprzekraczającym 30 dni. Zwolnienia mogą nastąpić jednorazowo lub w kilku etapach. Okresy 30-dniowe należy liczyć w sposób określony w art. 112 i art. 114 k.c. Okres nie dłuższy niż 30 dni jest liczony od daty pierwszego wypowiedzenia dokonane w tym trybie (wyrok SN z 20 września 1994 r., I PRN 63/94, OSNAPiUS z 1995 r. nr 3, poz. 36). Umowy zawarte na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy mogą być rozwiązane za dwutygodniowym wypowiedzeniem (art. 5 ust. 7 ustawy).

Tryb zwolnień

Pracodawca jest obowiązany skonsultować zamiar przeprowadzenia zwolnienia grupowego z zakładowymi organizacjami związkowymi (zoz) działającymi u niego (art. 2 ust. 1 ustawy). Obowiązek ten dotyczy odpowiednio międzyzakładowych organizacji związkowych (moz). Jeżeli u pracodawcy nie działają zoz, jest on obowiązany przeprowadzić konsultacje z przedstawicielami pracowników. Przedmiotem konsultacji mogą być wszystkie sprawy dotyczące zwolnień, np.:

- możliwość uniknięcia lub zmniejszenia rozmiaru zwolnień,
- sprawy pracownicze, a zwłaszcza możliwość przekwalifikowania, przeszkolenia zawodowego czy uzyskania innego zatrudnienia przez zwolnionych pracowników (tzw. outplacement).

Podczas konsultacji zoz (przedstawiciele pracowników) zgłaszają propozycje dotyczące tych kwestii na podstawie otrzymanych od pracodawcy informacji. Pracodawca powinien je przekazać w terminie, który umożliwi związkom (przedstawicielom pracowników) przedstawienie ich propozycji podczas konsultacji. Obowiązkową treść informacji wskazano w art. 2 ust. 3 ustawy. Te informacje, z wyłączeniem dotyczących sposobu ustalania wysokości świadczeń pieniężnych przysługujących pracownikom, pracodawca ma także obowiązek przekazać na piśmie powiatowemu urzędowi pracy. Ponadto w trakcie konsultacji pracodawca jest obowiązany przekazać zoz (przedstawicielom pracowników) także inne informacje niż wskazane w ustawie, jeżeli mogą one mieć wpływ na przebieg konsultacji oraz na treść porozumienia.

Konsultacje powinny zakończyć się porozumieniem zawartym między pracodawcą a zoz nie później niż 20 dni od dnia. W porozumieniu określa się:

- zasady postępowania w sprawach dotyczących pracowników, którzy mają być zwolnieni,
- obowiązki pracodawcy w zakresie niezbędnym do rozstrzygnięcia innych spraw pracowniczych związanych z zamierzonym zwolnieniem grupowym, np. dotyczące przekwalifikowania pracowników.

Porozumienie powinno być zawarte ze wszystkimi zoz działającymi u pracodawcy. Jeżeli nie jest to możliwe, pracodawca uzgadnia treść porozumienia z organizacjami związkowymi reprezentatywnymi w rozumieniu art. 241^{25a} k.p. Porozumienie zastępuje przewidziany w art. 38 k.p. tryb konsultacji każdego wypowiedzenia z zoz. Jeżeli strony nie mogą osiągnąć kompromisu i nie jest możliwe zawarcie porozumienia, za-

sady zwolnień grupowych ustala pracodawca w regulaminie, uwzględniając, w miarę możliwości, propozycje przedstawione w ramach konsultacji przez zoz. Ponadto pracodawca musi konsultować z zoz zamiar każdego wypowiedzenia (definitywnego i zmieniającego) zgodnie z art. 38 k.p. Jeżeli u danego pracodawcy nie działają zoz, zasady zwolnień grupowych pracodawca ustala w regulaminie, po konsultacji z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym w zakładzie.

Notyfikacja

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 przekazuje zoz (przedstawicielom pracowników), które mogą przedstawić powiatowemu urzędowi pracy swoją opinię w sprawie grupowego zwolnienia. Pracodawca nie ma obowiązku notyfikacji w razie zakończenia jego działalności wskutek prawomocnego orzeczenia sądowego, chyba że urząd pracy wystąpi z takim wnioskiem. Zawiadomienie musi poprzedzać dokonanie zwolnień.

Termin wypowiedzenia

Wypowiedzenie pracownikowi stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia może nastąpić nie wcześniej niż po notyfikacji, a gdy nie jest ona wymagana – nie wcześniej niż po zawarciu porozumienia lub wydaniu regulaminu (art. 6 ust. 1 ustawy).

Natomiast rozwiązanie z pracownikiem stosunku pracy w ramach zwolnienia grupowego może nastąpić nie wcześniej niż po upływie 30 dni od notyfikacji, a w przypadku gdy nie jest ona wymagana – nie wcześniej niż po upływie 30 dni od dnia zawarcia porozumienia lub wydania regulaminu. Nie dotyczy to przypadków rozwiązania z pracownikami stosunków pracy w razie zakończenia działalności pracodawcy wskutek prawomocnego orzeczenia sądowego (art. 6 ust. 2 ustawy).

Upadłość i likwidacja pracodawcy

W razie upadłości lub likwidacji stosuje się takie same zasady, jak w przypadku zwolnień grupowych (wyjątek dotyczy zwolnienia z obowiązku notyfikacji). Ponadto przy upadłości lub likwidacji pracodawcy oprócz przepisów omawianej ustawy stosuje się: art. 41¹ par. 1, art. 177 par. 4 i 5, art. 196 pkt 2 i art. 186¹ par. 1 k.p., a także odrębne przepisy regulujące rozwiązywanie z pracownikami stosunków pracy z takiego powodu. Nie stosuje się przepisów szczególnych dotyczących ochrony przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę.

Odprawa

Odprawa przysługuje w wysokości:

- ▶ jednomiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik przepracował u danego pracodawcy mniej niż 2 lata,
- ▶ dwumiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik przepracował u danego pracodawcy od 2 do 8 lat,
- ▶ trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik przepracował u danego pracodawcy ponad 8 lat.

Przy ustalaniu okresu zatrudnienia, od którego zależy wysokość odprawy, należy brać pod uwagę wszystkie okresy zatrudnienia u danego pracodawcy (uchwała SN z 15 stycznia 2003 r., III PZP 20/02; OSNAP z 2004 r. nr 1, poz. 4).

Do stażu pracy wlicza się pracownikowi także:

- ▶ okres zatrudnienia u poprzedniego pracodawcy, jeżeli zmiana pracodawcy nastąpiła na zasadach art. 23¹ k.p. oraz gdy z mocy odrębnych przepisów nowy pracodawca jest następcą prawnym poprzedniego. Natomiast do stażu pracy nie wlicza się okresu zatrudnienia u poprzedniego pracodawcy, jeżeli miało miejsce przejście pracownika do następnego pracodawcy na podstawie porozumienia obu pracodawców,
- ▶ okresy podlegające wliczeniu do okresu zatrudnienia na podstawie przepisów kodeksu pracy i innych przepisów szczególnych.

7 KROKÓW

Jak przeprowadzić zwolnienia grupowe

- 1** Zawiadom organizację związkową (a jeżeli nie działają w zakładzie, to przedstawicieli pracowników). Zawiadomienie należy przekazać na piśmie i zamieścić w nim informacje określone w art. 2 ust. 3 ustawy.
- 2** Poinformuj powiatowy urząd pracy. Przekazuje mu się takie same informacje jak związkom zawodowym (z wyłączeniem dotyczącym wysokości świadczeń).
- 3** Przeprowadź konsultacje. W ich trakcie spróbujcie wypracować plan, który umożliwi uniknięcie lub zmniejszenie rozmiaru grupowego zwolnienia.
- 4** Zawrzyj porozumienie z organizacjami związkowymi w terminie nie dłuższym niż 20 dni od dnia zawiadomienia.
- 5** Wydaj regulamin. Pracodawca wydaje regulamin, gdy nie zawarto porozumienia lub w zakładzie nie działają związki.
- 6** Zawiadom urząd pracy o przyjętych ustaleniach dotyczących zwolnienia grupowego.
- 7** Zachowaj termin. Zwolnień nie można dokonać przed upływem terminów określonych w art. 6 ustawy.

Maksymalna wysokość odprawy nie może przekraczać 15-krotnego minimalnego wynagrodzenia za pracę obowiązującego w dniu rozwiązania stosunku pracy.

Ograniczenie szczególnej ochrony

Ustawa o zwolnieniach grupowych w odmienny sposób traktuje poszczególne grupy pracowników szczególnie chronionych.

Pierwsza grupa to pracownicy, którzy nie są chronieni przy zwolnieniach grupowych. Są to m.in.: korzystający z urlopów 3-miesięcznych lub dłuższych, a także pracownicy w czasie innej niż urlop usprawiedliwionej nieobecności w pracy, jeżeli upłynął już okres uprawniający pracodawcę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Natomiast drugiej grupie pracowników, wymienionych w art. 5 ustawy, nie można wypowiedzieć umowy o pracę, a jedynie warunki pracy i płacy pracownikom np.:

- ▶ w czasie usprawiedliwionej nieobecności, niezależnie od okresu trwania urlopu lub innej usprawiedliwionej nieobecności, np. urlop trwający miesiąc, choroba trwająca 2 tygodnie,
- ▶ korzystającym z ochrony przedemerytalnej.

W razie wypowiedzenia warunków pracy i płacy tym pracownikom (z wyjątkiem pracowników w czasie usprawiedliwionej nieobecności) przysługuje im dodatek wyrównawczy.

Ponowne zatrudnienie

Pracodawca powinien ponownie zatrudnić pracownika, z którym rozwiązał stosunek pracy w ramach grupowego zwolnienia (ale nie indywidualnego), w razie ponownego zatrudniania pracowników w tej samej grupie zawodowej, pod warunkiem że pracownik zgłosi zamiar podjęcia zatrudnienia w ciągu roku od dnia rozwiązania z nim stosunku pracy.

Pracownik może zgłosić zamiar powrotu w dowolnej formie, byle wyraźnie i jednoznacznie (wyrok SN z 13 lutego 1997 r., I PKN 80/96; OSNAP z 1997 r. nr 23, poz. 463).

Ewa Drzewiecka