

ZWOLNIENIA GRUPOWE



Maniewski & Tarkowski

Zwolnienia grupowe

Zwolnienia grupowe to przeprowadzone w krótkim okresie czasu zwolnienia dużej grupy pracowników z przyczyn ich niedotyczących. Zwolnienia grupowe związane są najczęściej ze złą sytuacją ekonomiczną pracodawcy i wiążą się z koniecznością dochowania szczególnej procedury. Procedura zwolnień grupowych unormowana jest w ustawie z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Kiedy procedura zwolnień grupowych jest obligatoryjna?

Procedura zwolnień grupowych staje się obligatoryjna, w przypadku rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w drodze wypowiedzenia dokonane 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.

Liczby wskazane powyżej obejmują pracowników, z którymi w ramach grupowego zwolnienia następuje rozwiązanie stosunków pracy z inicjatywy pracodawcy na mocy porozumienia stron, jeżeli dotyczy to **co najmniej 5 pracowników**.

Użyte powyżej terminy należy rozumieć w następujący sposób:

- **przyczyny niedotyczące pracownika** są to wszelkie okoliczności niezwiązane z jego cechami psychofizycznymi i sposobem wywiązywania się przez niego z obowiązków pracowniczych (np. przyczyny ekonomiczne po stronie pracodawcy),
- stan zatrudnienia u danego pracodawcy ustalany jest **w oparciu o liczbę zatrudnionych pracowników w momencie wypowiedzenia umowy o pracę**,
- stan zatrudnienia obejmuje osoby zatrudnione **tylko w oparciu o stosunek pracy** (do stanu zatrudnienia nie wlicza się osób świadczących pracę w oparciu o umowy o charakterze cywilnym oraz pracowników tymczasowych),
- **okres 30 dni** oblicza się od dnia następującego po dniu pierwszego wypowiedzenia lub propozycji rozwiązania umowy na mocy porozumienia.

Jak przebiega procedura zwolnień grupowych?

Przeprowadzenie zwolnień grupowych można podzielić na następujące etapy:

- konsultacje ze związkami zawodowymi lub przedstawicielami pracowników;
- zawiadomienie powiatowego urzędu pracy;
- porozumienie między pracodawcą a zakładowymi organizacjami związkowymi lub przedstawicielami pracowników;
- przekazanie porozumienia powiatowemu urzędowi pracy.

Zwolnienia grupowe rozpoczyna faza konsultacji. Do obowiązków pracodawcy należy przekazanie pisemnej informacji o planowanych zwolnieniach grupowych zakładowym organizacjom związkowym, w tym o przyczynach zamierzonego grupowego zwolnienia, liczbie zatrudnionych pracowników i grupach zawodowych, do których oni należą, grupach zawodowych pracowników objętych zamiarem grupowego zwolnienia, okresie, w ciągu którego nastąpi takie zwolnienie, kryteriach doboru pracowników, kolejności dokonywania zwolnień, propozycjach rozstrzygnięcia spraw pracowniczych związanych z zamierzonym grupowym zwolnieniem, a jeżeli obejmują one świadczenia pieniężne, pracodawca jest obowiązany dodatkowo przedstawić sposób ustalania ich wysokości.

Jeżeli u pracodawcy takie organizacje nie działają, powyższe informacje przekazywane są przedstawicielom pracowników wyłonionym w trybie przyjętym u danego pracodawcy. Jeżeli brak jest jakichkolwiek regulacji u pracodawcy dotyczących zasad wyłania przedstawicieli, to wówczas dla celów uniknięcia późniejszego kwestionowania przez pracowników naruszenia przez pracodawcę etapu konsultacji, najbezpieczniej jest: przygotować krótki regulamin wyborów, ogłosić go pracownikom, zorganizować zgromadzenie wyborcze, podczas którego pracownicy dokonają wyboru przedstawicieli.

Do obowiązków pracodawcy należy również przekazanie powyższych informacji do powiatowego urzędu pracy z wyłączeniem informacji dotyczących sposobu ustalania wysokości świadczeń pieniężnych przysługujących pracownikom.

Podczas konsultacji pracodawca oraz związki zawodowe/przedstawiciele pracowników dążą do zawarcia porozumienia dot. zasad zwolnień grupowych. Porozumienie winno być zarte w terminie 20 dni od dnia zawiadomienia związku zawodowego lub przedstawicieli pracowników przez pracodawcę o zamiarze dokonania zwolnień grupowych. Porozumienie winno określać zasady postępowania w sprawach dotyczących pracowników objętych zamiarem grupowego zwolnienia oraz obowiązki pracodawcy w zakresie niezbędnym do rozstrzygnięcia innych spraw pracowniczych związanych z zamierzonym grupowym zwolnieniem.

W porozumieniu określa się m.in.:

- liczbę zwalnianych pracowników;
- kryteria doboru pracowników do zwolnienia;
- kolejność zwolnień;
- terminy dokonywania wypowiedzeń.

Jeżeli nie dojdzie do zawarcia porozumienia pomiędzy pracodawcą a związkami zawodowymi (lub przedstawicielami pracowników), pracodawca samodzielnie ustala postępowanie dotyczące zwolnień grupowych w regulaminie, uwzględniając, w miarę możliwości, propozycje przedstawione przez zakładowe organizacje związkowe (lub przedstawicieli pracowników).

Następnie pracodawca zawiadamia na piśmie właściwy powiatowy urząd pracy o przyjętych ustaleniach dotyczących grupowego zwolnienia, w tym o liczbie zatrudnionych i zwalnianych pracowników, przyczynach zwolnień, okresie, w ciągu którego one nastąpią i przeprowadzonej konsultacji ze związkami zawodowymi. Kopię zawiadomienia do urzędu pracy przesyła się także związkom zawodowym lub przedstawicielom pracowników. Organizacje związkowe, jak i przedstawiciele pracowników mają prawo przedstawić w urzędzie pracy swoją opinię w sprawie zwolnień grupowych.

Następnym krokiem jest właściwe przeprowadzenie zwolnień grupowych, tj. rozwiązanie z pracownikami stosunku pracy. Nie może ono nastąpić wcześniej niż po upływie 30 dni od dnia zawiadomienia powiatowego urzędu pracy, a w przypadku, gdy nie jest ono wymagane, nie wcześniej niż po upływie 30 dni od daty zawarcia porozumienia bądź wydania regulaminu.

Ostatnim etapem jest wypłata odpraw na rzecz pracowników oraz wystawienie świadectw pracy.

Jakie są kryteria doboru do zwolnienia grupowego?

Pracodawca dokonując zwolnień grupowych nie może kierować się całkowitą dowolnością. Powinien wykazać, że zastosował obiektywne, sprawiedliwe kryteria doboru pracowników do zwolnienia i wziął przy tym pod uwagę wszystkich pracowników, których dotyczą przyczyny zwolnień.

Istnieje możliwość wybrania jednego, najbardziej istotnego z punktu widzenia pracodawcy kryterium i pominięcia innych kryteriów, mających dla niego mniejsze znaczenie. Pracodawca, dokonując zwolnień, każdorazowo powinien kierować się zasadą zatrzymania w firmie jak najbardziej wartościowych pracowników.

Najczęstsze kryteria doboru, którymi kierują się pracodawcy:



Ustalając kryteria doboru, pracodawca musi również mieć na uwadze zasadę niedyskryminacji pracowników, polegającą na tym, że pracownicy powinni być równo traktowani bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, czy też zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Kogo nie można zwolnić w ramach zwolnienia grupowego?

Ustawa przewiduje dużą liczbę ułatwień przy zwolnieniach grupowych (np. można wręczyć wypowiedzenie umowy o pracę w trakcie urlopu, w tym wychowawczego, trwającego co najmniej 3 miesiące, a także podczas innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli upłynął już okres uprawniający pracodawcę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia).

Przepisy ustawy wymieniają grupy pracowników podlegających wzmożonej ochronie, z którymi pracodawca nie może rozwiązać stosunku pracy w sposób definitywny. W okresie objęcia szczególną ochroną przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy pracodawca może jedynie wypowiedzieć dotychczasowe warunki pracy i płacy pracownikowi:

1. któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, pracownicy w ciąży, pracownikowi w okresie urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego oraz urlopu ojcowskiego;
2. będącemu członkiem rady pracowniczej przedsiębiorstwa państwowego;
3. będącemu członkiem zarządu zakładowej organizacji związkowej;
4. będącemu członkiem zakładowej organizacji związkowej, upoważnionemu do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy;
5. będącemu członkiem specjalnego zespołu negocjacyjnego lub europejskiej rady zakładowej;
6. będącemu członkiem specjalnego zespołu negocjacyjnego, organu przedstawicielskiego lub przedstawicielem pracowników w spółce europejskiej;
7. będącemu członkiem specjalnego zespołu negocjacyjnego, organu przedstawicielskiego lub przedstawicielem pracowników w spółdzielni europejskiej;
8. będącemu członkiem specjalnego zespołu negocjacyjnego, zespołu przedstawicielskiego albo przedstawicielem pracowników w radzie nadzorczej spółki powstałej w wyniku połączenia transgranicznego spółek;
9. będącemu społecznym inspektorem pracy;
10. powołanemu do odbycia czynnej służby wojskowej, służby zastępczej, zasadniczej służby wojskowej albo przeszkolenia wojskowego;
11. będącemu członkiem rady pracowników lub określonym w porozumieniu, o którym mowa w art. 24 ustawy z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji, przedstawicielem pracowników uprawnionym do uzyskiwania od pracodawcy informacji i prowadzenia z nim konsultacji.

Zakaz wypowiedzania lub rozwiązywania stosunku pracy z wyżej wymienionymi osobami przestaje obowiązywać, gdy przyczyną zwolnień grupowych jest ogłoszenie upadłości lub likwidacja pracodawcy.

Jakie świadczenia przysługują pracownikom objętym zwolnieniami grupowymi?

Odprawa

Jeżeli pracodawca dokona rozwiązania umowy o pracę w ramach zwolnień grupowych, pracownikowi przysługuje odprawa pieniężna w wysokości:

- jednomiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 2 lata;
- dwumiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy od 2 do 8 lat;
- trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy ponad 8 lat.

Staż pracy, od którego zależy wysokość odprawy, oblicza się, uwzględniając wszystkie okresy zatrudnienia u danego pracodawcy.

Odprawę pieniężną ustala się według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.

Pracodawca może wraz ze związkiem zawodowym zawrzeć porozumienie, w którym ustalą, że należna pracownikowi kwota odprawy będzie wyższa niż ta wynikająca z Ustawy. Wysokość odprawy pieniężnej nie może jednak przekroczyć kwoty 15-krotnego minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów, obowiązującego w dniu rozwiązania stosunku pracy.

Dodatek wyrównawczy

Jeżeli wypowiedzenie warunków pracy i płacy powoduje obniżenie wynagrodzenia należnego pracownikom szczególnie chronionym do końca okresu, w którym korzystaliby ze szczególnej ochrony przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy, z mocy prawa przysługuje im dodatek wyrównawczy obliczony według zasad wynikających z kodeksu pracy.

Dodatek wyrównawczy stanowi różnicę między wysokością wynagrodzenia z okresu poprzedzającego zmianę warunków pracy i płacy, a wysokością wynagrodzenia po wprowadzeniu tych zmian.

Wynagrodzenie do celów określenia dodatku wyrównawczego oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop.

Dodatek wyrównawczy nie przysługuje za okres, w którym pracownik jednocześnie pobierał zasiłek chorobowy.

Alternatywa dla procedury zwolnień grupowych

Alternatywą dla pracodawcy, który ma zamiar zwolnić liczbę pracowników kwalifikującą się do procedury zwolnień grupowych może być zaproponowanie pracownikom programu dobrowolnych odejść (PDO). Jest to praktyka nieuregulowana ustawowo, ale dopuszczalna przez doktrynę i orzecznictwo (również przez orzecznictwo SN).

W przypadku rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron, kluczowym elementem pozwalającym na dokonanie kwalifikacji restrukturyzacji zatrudnienia jako zwolnień grupowych jest ustalenie, po której stronie (pracodawcy, czy pracownika) powstała inicjatywa rozwiązania stosunku pracy.

Pracodawcy często zawierają z pracownikami porozumienia, w których wprost wskazują, że stroną inicjującą rozwiązanie stosunku pracy w ramach PDO jest sam pracownik.

Jednocześnie należy zaznaczyć, że pomimo zawarcia powyższego postanowienia w samym porozumieniu, program dobrowolnych odejść w dalszym ciągu może zostać zakwalifikowany przez Państwową Inspekcję Pracy jako zwolnienia grupowe.

Uruchomienie takiego programu jest metodą bardziej kosztowną, jednakże PDO pozwala przeprowadzić redukcję zatrudnienia w sposób szybszy, a także uniknąć uwikłania pracodawcy w spory sądowe ze zwalnianymi pracownikami, które często są ogromnym problemem dla pracodawców zwalniających grupowo.

Kancelaria Maniewski & Tarkowski

Kancelaria Maniewski & Tarkowski to zespół prawników, którzy na co dzień służą klientom swoją wiedzą oraz doświadczeniem. Kancelaria zapewnia kompleksową obsługę prawną klientów w sprawach z zakresu prawa pracy.

Pomagamy przedsiębiorcom w opracowaniu i weryfikacji wewnętrznych aktów prawa pracy, w tym regulaminów, statutów i układów zbiorowych. Świadczymy doradztwo prawne przy rozwiązywaniu stosunków pracy z pracownikami, w tym również w ramach zwolnień grupowych. Reprezentujemy przedsiębiorców w sporach dotyczących roszczeń pracowniczych na etapie przedsądowym, sądowym i egzekucyjnym. Zakres usług jest w pełni dostosowany do oczekiwań klienta. Dotychczasowe doświadczenie zespołu Maniewski & Tarkowski pozwala w pełni zabezpieczyć interesy klientów.

Zrób pierwszy krok i skontaktuj się z nami

radca prawny

Paweł Maniewski

 + 48 600-410-102

 pawel.maniewski@kancelaria-mt.pl



adwokat


Michał Tarkowski

 + 48 882-084-144

 michal.tarkowski@kancelaria-mt.pl



Maniewski & Tarkowski

 Aleja Jana Chrystiana Szucha 8 (IV piętro)
00-582 Warszawa