




Najważniejsze

zasady przy zwolnieniach grupowych



WIERZBICKI

DORADCY RESTRUKTURYZACYJNI
I SYNDYCY



1. Kiedy i w stosunku do kogo stosujemy procedurę zwolnień grupowych?



Zwolnienia grupowe może przeprowadzić pracodawca zatrudniający co najmniej **20 pracowników** (zatrudnionych na podstawie umowy o pracę lub innych aktów kreujących stosunek pracy).

Dla ustalenia stanu zatrudnienia istotna jest liczba zatrudnionych pracowników (również tych nieświadczących pracy np. z powodu zwolnienia lekarskiego lub urlopu) na dzień zawiadomienia powiatowego urzędu pracy o zamiarze dokonania zwolnień grupowych (patrz pkt 4 poniżej). Do stanu zatrudnienia nie wlicza się pracowników tymczasowych oraz osób świadczących pracę na podstawie umów o charakterze cywilnoprawnym. Przy określaniu, stanu zatrudnienia nie ma znaczenia wymiar etatu.



Oznacza to, że ustalając stan zatrudnienia celem rozstrzygnięcia, czy w danej sprawie konieczne będzie zastosowanie przepisów o zwolnieniach grupowych:

- uwzględniamy wszystkie osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę, niezależnie od wymiaru etatu (każdą osobę traktujemy jak jednego pracownika, nie “sumujemy” niepełnych etatów);
- nie uwzględniamy osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych (w tym B2B), a także pracowników tymczasowych;
- bierzemy pod uwagę również pracowników przebywających na urlopach płatnych, bezpłatnych, macierzyńskich, wychowawczych, jak również na zwolnieniach lekarskich.

Przykład 1

Pracodawca zatrudniający 18 pracowników na podstawie umowy o pracę oraz 5 osób na podstawie umowy zlecenia nie spełnia warunków do przeprowadzenia zwolnień grupowych, ponieważ osoby wykonujące obowiązki na podstawie umowy zlecenia nie są brane pod uwagę przy obliczaniu stanu zatrudnienia.

Przykład 2

Pracodawca zatrudniający 25 pracowników na umowie o pracę, z których 12 jest zatrudnionych w wymiarze 1/2 etatu, a do tego 3 przebywa na zwolnieniu lekarskim, 3 na urlopie wypoczynkowym, a 1 na urlopie macierzyńskim może zostać objęty procedurą zwolnień grupowych.

2. Przy jakiej liczbie zwalnianych pracowników mamy do czynienia ze zwolnieniem grupowymi?

Do zwolnienia grupowego dochodzi, jeżeli w okresie nieprzekraczającym 30 dni z przyczyn nie dotyczących pracowników pracodawca, wypowiadając umowę o pracę zwolni 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.

Powyższe liczby obejmują także 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**.

Za przyczynę nie dotyczącą pracownika uznaje się każdą przyczynę, która dotyczy pracodawcy albo taką która nie leży ani po stronie pracodawcy, ani pracownika, lecz stanowi wyłączny powód rozwiązania stosunku pracy, bez względu na jej podłoże (mogą to być zarówno przyczyny ekonomiczno-finansowe, organizacyjno-strukturalne, jak i np. technologiczno-ekologiczne). Najprościej ujmując są to sytuacje, kiedy wypowiedzenie umowy o pracę przez pracodawcę nie dotyczy sposobu i jakości wykonywania pracy przez pracownika oraz jego cech osobowościowych.

Dopuszczalna jest również kumulacja przyczyn, tzn. istnienie przyczyn leżących również po stronie pracownika przy jednoczesnym istnieniu przyczyn po stronie pracodawcy lub od niego niezależnych (przyczyny po stronie pracownika same w sobie nie mogą jednak stanowić podstawy podjęcia decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy).

Liczenie terminu 30 dni rozpoczyna się od wręczenia pierwszemu pracownikowi wypowiedzenia (Wyrok SN z 4.03.2015 r., I PK 184/14). Zachowanie wymaganej ustawą liczby zwalnianych pracowników w dłuższym przedziale czasowym nie uzasadnia stosowania przepisów o zwolnieniu grupowym.

Przykład 1

Pracodawca zatrudniający 200 pracowników wypowiedzający umowę o pracę 16 pracownikami (z przyczyn nie dotyczących pracowników) powinien przeprowadzić procedurę zwolnień grupowych.

Przykład 2

Pracodawca zatrudniający 200 pracowników wypowiedzający umowę o pracę z 15 pracownikami (z przyczyn nie dotyczących pracowników), a także zawierający porozumienie dot. rozwiązania umowy o pracę z własnej inicjatywy z 5 pracownikami powinien przeprowadzić procedurę zwolnień grupowych

Przykład 3

Pracodawca zatrudniający 1500 pracowników wypowiedzający umowę o pracę z 30 pracownikami (z przyczyn nie dotyczących pracowników) powinien przeprowadzić procedurę zwolnień grupowych.

Z orzecznictwa:

- Pojęcie "przyczyny niedotyczące pracownika" w kontekście przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, **to wszelkie okoliczności niezwiązane z cechami psychofizycznymi pracownika i sposobem wywiązywania się przez niego z obowiązków pracowniczych.** Prawo do odprawy pieniężnej, o którym mowa w art. 8 ustawy, przysługuje w razie rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy i niedotyczących żadnej ze stron (**Wyrok SN z 26.01.2022 r., I PSKP 58/21**).
- W celu wykazania, iż do rozwiązania stosunku pracy doszło z przyczyn niedotyczących pracownika pracownik nie ma obowiązku udowodnienia przyczyny dotyczącej pracodawcy, ma jedynie powinność wykazania, że przyczyna nie dotyczy jego samego. (**Wyrok SA w Gdańsku z dnia 21 grudnia 2016 r., III AUa 1293/16**).
- Zmiana nazwy stanowiska pracy, przy zachowaniu zakresu czynności, **nie uzasadnia wypowiedzenia umowy o pracę z przyczyn dotyczących zakładu pracy,** polegających na zmianach organizacyjnych związanych z restrukturyzacją zakładu (**Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 listopada 2001 r., I PKN 680/00**).
- Ustawę z 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników stosuje się także do wypowiedzenia zmieniającego (art. 1 ust. 1 tej ustawy w związku z art. 42 § 1 k.p.) (**Wyrok SA w Gdańsku z 16 lipca 2015 r., III AUa 2110/14**).

3. Czym powinien kierować się pracodawca przy doborze pracowników do zwolnienia w ramach zwolnienia grupowego



Pracodawca nie ma pełnej swobody, jeżeli chodzi o typowanie pracowników do zwolnienia - powinien się on kierować kryteriami, które są sprawiedliwe, obiektywne i możliwe do sprawdzenia.

Kryteria doboru do zwolnienia nie mogą mieć charakteru dyskryminującego, przy czym przyjmuje się, że posiadanie dodatkowego źródła dochodu (np. emerytura) nie jest kryterium dyskryminującym.

Będą tu więc miały znaczenie takie okoliczności jak wykształcenie i kwalifikacje, dotychczasowy przebieg zatrudnienia oraz staż pracy. Z drugiej strony pracodawca nie może kierować się takimi kryteriami jak płeć, wiek, narodowość, poglądy polityczne, wyznanie religijne/brak tego wyznania, orientacja seksualna. Nie może też kierować się tym, że dane osoby są cudzoziemcami wykonującymi pracę w Polsce w oparciu o posiadane zezwolenie na pracę.

Treść uzasadnienia wypowiedzenia umowy o pracę powinna jednoznacznie wskazywać zastosowane przez pracodawcę kryterium. Zastosowane kryterium może być sprawdzane przez sąd w przypadku odwołania się pracownika od wypowiedzenia.

UWAGA: Kryteria doboru do zwolnienia znajdują zastosowanie przede wszystkim w sytuacjach, gdy typowani do zwolnienia są pracownicy z tej samej grupy zawodowej (np. z tego samego działu) i nie dotyczy to sytuacji, kiedy zwalniane są osoby wykonujące różne obowiązki.

Przykład 1

U pracodawcy zatrudnione są 2 osoby na stanowisku sprzedawcy. Jedna z tych osób ukończyła technikum handlowe i posiada 10 lat doświadczenia w pracy na tym stanowisku. Druga osoba ma wykształcenie średnie ogólnokształcące, zatrudniona jest od 3 lat. Przy uwzględnieniu kryterium doboru do zwolnienia, jakim jest wykształcenie oraz staż pracy, umowa powinna zostać wypowiedziana drugiemu z pracowników.

Przykład 2

U pracodawcy zatrudnione są 2 osoby na stanowisku sprzedawcy. Jedna z tych osób ukończyła technikum handlowe i posiada 10 lat doświadczenia w pracy na tym stanowisku. Druga osoba ma wykształcenie średnie ogólnokształcące, zatrudniona jest od 3 lat, jednak prywatnie przyjaźni się z bezpośrednim przełożonym. Przełożony rekomenduje, aby zwolniony został pierwszy z pracowników, w związku z czym pojawia się pytanie o dopuszczalność postąpienia w ten sposób.

Stosowanie kryterium prywatnej zażyłości czy sympatii nie spełnia wymogu obiektywności czy sprawiedliwości. Odpowiednimi kryteriami będą w tym przypadku: wykształcenie, staż pracy czy wyniki sprzedaży.

Z orzecznictwa:

Pracodawca dokonujący zwolnienia z przyczyn ekonomicznych (dotyczących pracodawcy) powinien dla obrony zasadności tej czynności wykazać, że zastosował obiektywne, sprawiedliwe kryteria doboru pracownika do zwolnienia i wziął przy tym pod uwagę wszystkich pracowników, których dotyczą przyczyny zmuszające go do rozwiązania stosunku pracy. Jeżeli zostały ustalone zasady postępowania, a zwłaszcza kryteria doboru pracowników do zwolnienia, powinny być one zastosowane jednakowo do wszystkich pracowników, w każdym razie odstępstwa od przyjętych zasad wymagają bardzo przekonującego uzasadnienia (Wyrok SN z 1.06.2012 r., II PK 258/11, OSNP 2013).



4. Czy pracodawca ma obowiązek konsultowania zamiaru przeprowadzenia zwolnień grupowych?

Pracodawca jest zobowiązany skonsultować zamiar przeprowadzenia grupowego zwolnienia z zakładowymi organizacjami związkowymi działającymi u pracodawcy, a jeżeli takich nie ma, z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie funkcjonującym u danego pracodawcy.

Brak jest z góry wskazanych sposobów wyłonienia przedstawiciela pracowników. Sposobem takim może być przykładowo głosowanie za pośrednictwem internetu.

Przedmiotem takich konsultacji jest w szczególności możliwość uniknięcia lub zmniejszenia rozmiaru zwolnień, status zwalnianych pracowników oraz możliwość przekwalifikowania lub przeszkolenia zawodowego pracowników.

W ramach powyższych konsultacji pracodawca powinien **zawiadomić na piśmie zakładowe organizacje związkowe** o zamiarze dokonania zwolnień grupowych (żadna inna forma, np. faks czy e-mail nie jest dopuszczalna). W piśmie tym powinny zostać zawarte informacje dotyczące:

- przyczyn zamierzonego grupowego zwolnienia, np. trudna sytuacja ekonomiczna pracodawcy,
- liczby zatrudnionych pracowników,
- grup zawodowych objętych zamiarem redukcji, np. dział sprzedaży, dział produkcji
- okresu, w ciągu którego ma nastąpić zwolnienie,
- kryteriów doboru pracowników do zwolnienia, np. staż pracy, posiadanie wykształcenia kierunkowego,
- kolejności dokonywanych zwolnień,
- propozycji rozstrzygnięcia spraw pracowniczych związanych z planowanym zwolnieniem, a jeżeli obejmują one świadczenia pieniężne, również sposobów ustalania ich wysokości.

Przepisy nie wskazują terminu, w jakim zawiadomienie powinno nastąpić, jednak powinno być ono dokonane w takim terminie, aby możliwe było zgłoszenie propozycji przez organizacje związkowe lub przedstawicieli pracowników.

Powyższe informacje pracodawca powinien również przekazać na piśmie właściwemu powiatowemu urzędowi pracy (z wyłączeniem informacji dotyczących sposobu ustalania wysokości świadczeń pieniężnych przysługujących pracownikom).

5. Czy pracodawca może się porozumieć z pracownikami co do sposobu przeprowadzenia zwolnień grupowych?

TAK – w terminie nie dłuższym niż 20 dni od dnia pisemnego zawiadomienia związków zawodowych, pracodawca i zakładowe organizacje związkowe zawierają porozumienie. Jeżeli nie jest możliwe zawarcie takiego porozumienia, zasady postępowania w sprawach dotyczących pracowników objętych zamiarem grupowego zwolnienia pracodawca ustala samodzielnie w regulaminie, uwzględniając, w miarę możliwości, propozycje przedstawione w ramach konsultacji.

W porozumieniu powinny zostać określone m. in.:

- kryteria doboru pracowników do zwolnienia,
- liczba zwalnianych pracowników,
- kolejność zwolnień i terminy dokonywania wypowiedzeń,
- obowiązki pracodawcy wobec zwalnianych pracowników,
- zasady opuszczania mieszkań zakładowych czy też hoteli pracowniczych.

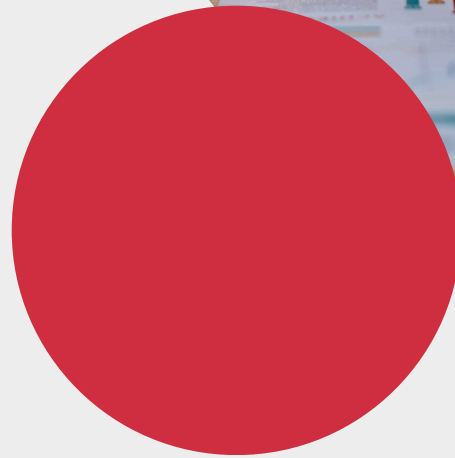




Porozumienie nie może tworzyć warunków mniej korzystnych niż przepisy prawa pracy.



Jeśli nie jest możliwe zawarcie porozumienia ze wszystkimi organizacjami związkowymi działającymi u pracodawcy, pracodawca może uzgodnić jego treść z organizacjami reprezentatywnymi w myśl przepisów ustawy o związkach zawodowych.

Z kolei, jeżeli zawarcie porozumienia okaże się niemożliwe (np. z powodu rozbieżności w stanowiskach stron albo gdy organizacje związkowe nie przystąpiły do negocjacji), wówczas pracodawca ma obowiązek wydania regulaminu zwolnień grupowych.




Sporządzenie regulaminu zwolnień grupowych jest także obowiązkowe, gdy u danego pracodawcy nie działają zakładowe organizacje związkowe, po przeprowadzeniu konsultacji z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy.

UWAGA: W przypadku zawarcia przez pracodawcę porozumienia z zakładowymi organizacjami związkowymi, przy wypowiedzeniu pracownikom stosunków pracy lub warunków pracy i płacy nie znajdzie zastosowania przepis art. 38 Kodeksu pracy dotyczący przeprowadzania indywidualnych konsultacji wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Jeżeli porozumienie nie zostanie zawarte, pracodawca będzie zobligowany do zastosowania tej procedury.



6. Czy pracodawca ma obowiązek zawiadomić organy państwa o przeprowadzeniu zwolnień grupowych?



TAK – po zawarciu porozumienia z organizacjami związkowymi albo po wydaniu regulaminu - **pracodawca zawiadamia na piśmie właściwy powiatowy urząd pracy o przyjętych ustaleniach dotyczących grupowego zwolnienia** zawartych w porozumieniu/regulaminie, a także o przeprowadzonej konsultacji zamierzonego grupowego zwolnienia z zakładowymi organizacjami związkowymi lub z przedstawicielami pracowników.

Kopia zawiadomienia powinna zostać również przekazana zakładowym organizacjom związkowym lub przedstawicielom pracowników, którzy mają prawo przedstawić powiatowemu urzędowi pracy swoją opinię w kwestii grupowego zwolnienia.

UWAGA: Rozwiązanie z pracownikiem stosunku pracy nie może nastąpić wcześniej niż po upływie 30 dni od dnia zawiadomienia powiatowego urzędu pracy.

7. Czy pracodawca może wypowiedzieć umowę o pracę w ramach procedury zwolnień grupowych pracownikowi, którego nieobecność w pracy jest usprawiedliwiona?



Zasadą jest, że pracodawca nie może rozwiązać umowy o pracę w czasie urlopu lub innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika, jeżeli nie upłynął czas do rozwiązania umowy bez wypowiedzenia. Ta sama zasada ma zastosowanie do wypowiedzenia warunków pracy i płacy.

Pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia (oczywiście poza przypadkami, gdzie rozwiązanie następuje z winy pracownika, to jest tzw. dyscyplinarki), jeżeli:

- niezdolność pracownika do pracy spowodowana chorobą trwa: dłużej niż 3 miesiące - gdy pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 6 miesięcy albo dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące - gdy pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy co najmniej 6 miesięcy lub jeżeli niezdolność do pracy została spowodowana wypadkiem przy pracy albo chorobą zawodową;
- w razie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika (np. urlop) trwającej dłużej niż 1 miesiąc.



Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia nie może jednak nastąpić w razie nieobecności pracownika w pracy z powodu sprawowania opieki nad dzieckiem (w okresie pobierania z tego tytułu zasiłku). Umowa o pracę może zostać wypowiedziana w czasie urlopu pracownika w sytuacji, gdy dochodzi do likwidacji pracodawcy.



8. Czy pracownikom przysługuje ochrona przed zwolnieniem w ramach zwolnień grupowych?

CO DO ZASADY – TAK. Pracodawca nie może rozwiązać stosunku pracy z osobami, które zgodnie z przepisami ustawy zostały objęte szczególną ochroną przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy. Należą do nich:

- pracownicy, którym brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego (tzw. ochrona przedemerytalna),
- pracownice w ciąży,
- pracownicy w okresie urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego oraz urlopu ojcowskiego,
- członkowie rady pracowniczej przedsiębiorstwa państwowego,
- członkowie zarządu zakładowej organizacji związkowej,
- członkowie zakładowej organizacji związkowej, upoważnieni do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy;
- członkowie specjalnego zespołu negocjacyjnego lub europejskiej rady zakładowej,
- członkowie specjalnego zespołu negocjacyjnego, organu przedstawicielskiego lub przedstawiciele pracowników w spółce europejskiej lub w spółdzielni europejskiej,
- członkowie specjalnego zespołu negocjacyjnego, zespołu przedstawicielskiego albo przedstawiciele pracowników w radzie nadzorczej spółki powstałej w wyniku połączenia transgranicznego spółek,
- pracownicy będący społecznymi inspektorami pracy,
- pracownicy powołani do odbycia czynnej służby wojskowej, służby zastępczej, zasadniczej służby wojskowej albo przeszkolenia wojskowego,
- członkowie rady pracowników lub przedstawiciele pracowników uprawnieni do uzyskiwania od pracodawcy informacji i prowadzenia z nim konsultacji.



Członkom wymienionych powyżej grup, w okresie objęcia szczególną ochroną, pracodawca może wypowiedzieć jedynie dotychczasowe warunki pracy i płacy, przy czym jeżeli wypowiedzenie warunków pracy i płacy powoduje obniżenie wynagrodzenia, pracownikom tym przysługuje dodatek wyrównawczy do końca okresu, w którym korzystaliby ze szczególnej ochrony.

Co do zasady, ochrona pracowników przed wypowiedzeniem zostaje uchylona w przypadku likwidacji pracodawcy (np. ogłoszenia upadłości).

9. Czy w związku ze zwolnieniem grupowym pracownikom przysługują jakieś dodatkowe świadczenia?

TAK – pracownikowi, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, **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.

Odprawa pieniężna wyliczana jest jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

Do odprawy pieniężnej wlicza się tzw. premie regulaminowe. Oznacza to, że premie otrzymywane przez pracownika, które pracodawca mu zagwarantował (np. w regulaminie wynagradzania, regulaminie premiowania lub umowie o pracę), będą stanowiły podstawę obliczenia ekwiwalentu za niewykorzystany urlop.

Jeśli premie otrzymywane przez pracownika nazywane są premiami uznaniowymi, natomiast przyznawane są regularnie (np. miesięcznie) i na podstawie obiektywnych kryteriów (np. wyniki sprzedaży), również mogą zostać uznane za premię regulaminową. Takie premie również należy uwzględnić przy obliczaniu ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, a w konsekwencji- zaliczyć je na poczet odprawy.

Wysokość odprawy pieniężnej nie może przekraczać kwoty 15-krotnego minimalnego wynagrodzenia za pracę obliczanej według zasad wynikających z Kodeksu pracy. Zgodnie z rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 14 września 2023 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2024 r. **w II połowie 2024 r.** płaca minimalna wyniesie 4300 zł, a zatem **maksymalna odprawa pieniężna będzie wynosić 64 500 zł.**

Odprawy zwolnione są ze składek na ubezpieczenie społeczne, ale nie korzystają ze zwolnienia od podatku dochodowego, z uwagi na wyłączenie zawarte w art. 21 ust. 1 pkt 3 lit.b) Ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (t.j. Dz. U. z 2024 r. poz. 226 z późn. zm. (Wyrok NSA z 26.10.2016 r., II FSK 1861/16)).

Odprawa pieniężna jest świadczeniem niezależnym od wynagrodzenia należnego pracownikowi za okres wypowiedzenia, co oznacza, że obowiązkiem pracodawcy jest zarówno wypłata odprawy pieniężnej, jak i wynagrodzenia.

W odróżnieniu od wynagrodzenia, które wypłacane jest w terminach i w sposób przyjęty u danego pracodawcy, **odprawa powinna zostać wypłacona pracownikowi najpóźniej z upływem ostatniego dnia trwania stosunku pracy.**





Przykład

Pracownik zatrudniony był u pracodawcy przez 6 lat na stanowisku dyrektora marketingu, a uzyskiwane przez niego wynagrodzenie wynosiło 40 tys. zł brutto. W maju 2024 r. pracodawca rozwiązał z nim umowę za wypowiedzeniem z powodu likwidacji stanowiska. Odprawa należna pracownikowi powinna stanowić kwotę jego dwumiesięcznego wynagrodzenia. Jako że kwota ta przekracza kwotę 15-krotności minimalnego wynagrodzenia za pracę, wysokość odprawy zostanie zredukowana do równowartości 15-miesięcznego minimalnego wynagrodzenia (64 500 zł).



10. Co w sytuacji, gdy pracodawca przeprowadzający zwolnienia grupowe zechce zatrudnić nowe osoby?

Pierwszeństwo w zatrudnieniu] Jeżeli pracodawca, który w ciągu ostatnich 15 miesięcy dokonał zwolnienia grupowego zatrudnia nowych pracowników w tej samej grupie zawodowej, **pracownicy zwolnionemu w ramach zwolnienia grupowego przysługuje pierwszeństwo w zatrudnieniu pod warunkiem, że w ciągu roku od daty rozwiązania z nim stosunku pracy zgłosił zamiar powrotu do pracy.**



Przykład 1

Pracodawca w ramach procedury zwolnień grupowych zwolnił 15 programistów. Po 5 miesiącach otworzył rekrutację do działu handlowego. W takim przypadku zwolnionym programistom nie będzie przysługiwało pierwszeństwo w zatrudnieniu, ponieważ rekrutacja dotyczy innej grupy zawodowej.

Przykład 2

Pracodawca w ramach procedury zwolnień grupowych zwolnił 12 handlowców. Po 2 latach otworzył rekrutację do działu handlowego. W takim przypadku zwolnionym handlowcom nie będzie przysługiwało pierwszeństwo w zatrudnieniu z uwagi na upływ czasu większy niż 15 miesięcy.

Zgłoszenie takie może nastąpić przez każde zachowanie, które ujawnia ten zamiar w sposób dostateczny (np. faksem, mailem lub telefonicznie).

WAŻNE! Pojęcie grupy zawodowej jest szersze niż stanowiska pracy. Przykładowo: stanowiskiem pracy będzie programista JAVA albo programista C++. Obaj jednak będą należeli do tej samej grupy zawodowej (programiści).

Co istotne pracodawca nie ma obowiązku proponowania byłemu pracownikowi takich samych warunków zatrudnienia jak przed zwolnieniem, a kolejność rekrutacji byłych pracowników należy do wyłącznych kompetencji pracodawcy (nie decyduje tu więc kolejność zgłoszeń).

Naruszenie obowiązku ponownego zatrudnienia skutkuje możliwością dochodzenia od pracodawcy odszkodowania.





11. Czy przepisy ustawy o zwolnieniach grupowych stosujemy jedynie wtedy, gdy przekroczone zostają progi określające minimalną liczbę zwalnianych pracowników?

W ustawie o zwolnieniach grupowych określony został również **tzw. indywidualny tryb zwolnień**, na mocy którego niektóre przepisy ustawy (w szczególności dotyczące odprawy pieniężnej) mają zastosowanie w sytuacji rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy), **nawet z jednym pracownikiem**.

W przypadku zwolnień indywidualnych z przyczyn niedotyczących pracownika nie stosuje się szczególnej procedury informacyjno-konsultacyjnej przewidzianej w ustawie o zwolnieniach grupowych, ale pracodawca powinien zastosować kodeksową procedurę konsultacyjną przewidzianą w art. 38 k.p., zgodnie z którym:

§ 1 O zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas określony lub umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony pracodawca zawiadamia na piśmie reprezentującą pracownika zakładową organizację związkową, podając przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy.

§ 2. Jeżeli zakładowa organizacja związkowa uważa, że wypowiedzenie byłoby nieuzasadnione, może w ciągu 5 dni od otrzymania zawiadomienia zgłosić na piśmie pracodawcy umotywowane zastrzeżenia.



§ 5. Po rozpatrzeniu stanowiska organizacji związkowej, a także w razie niezajęcia przez nią stanowiska w ustalonym terminie, pracodawca podejmuje decyzję w sprawie wypowiedzenia.

Przy zwolnieniu indywidualnych z przyczyn nie dotyczących pracownika pracodawca nie ma obowiązku powiadomienia urzędu pracy o zamierzonym zwolnieniu i nie ciąży na nim obowiązek ponownego zatrudnienia pracownika w trybie art. 9 u.z.g.

Z orzecznictwa:

- *Niedopuszczalne jest równoczesne dokonywanie zwolnień grupowych i indywidualnych z przyczyn nie dotyczących pracowników (wyrok SN z 14.12.2004 r., II PK 107/04).*



12. Jak wypowiedzieć, umowę o pracę z pracownikiem przebywającym na tzw. home office (pracy zdalnej)

Treść wypowiedzenia składanego pracownikowi przebywającego na tzw. home office musi spełniać wszelkie wymogi przewidziane dla wypowiedzenia składanego osobiście czyli m. in. uzasadnienie wypowiedzenia umowy na czas nieokreślony. Do tych wymogów należy również konieczność złożenia wypowiedzenia w formie pisemnej.

W przypadku pracownika przebywającego poza miejscem pracy, pracodawca ma możliwość doręczenia mu wypowiedzenia w drodze listu poleconego - forma ta spełnia wymóg pisemności. Możliwe jest również doręczenie takiego wypowiedzenia osobiście, w miejscu pobytu pracownika.

Inną możliwością jest doręczenie pracownikowi wypowiedzenia w drodze wiadomości wystanej na adres e-mail pracownika (może to być zarówno e-mail służbowy, jak i prywatny - o ile został wskazany jako adres kontaktowy).

Należy jednak pamiętać, że nie wystarczy przesłanie wypowiedzenia jako treści wiadomości czy nawet skanu podpisanego pisma, ponieważ nie spełniają one wymogu formy pisemnej. Z tego powodu, konieczne jest uprzednie opatrzenie pliku kwalifikowanym podpisem elektronicznym. W przeciwnym razie, wypowiedzenie będzie wadliwe i z tej przyczyny pracownik może zostać przywrócony do pracy lub otrzymać odszkodowanie.





13. Czy likwidacja stanowiska pracy to to samo co likwidacja pracodawcy?

Choć pojęcia te brzmią podobnie to z punktu widzenia przepisów mają całkowicie odmienne skutki.

Likwidacja stanowiska pracy

Likwidacja stanowiska pracy to nic innego jak wyeliminowanie ze struktury pracodawcy określonego stanowiska pracy.

Przykład 1

Z uwagi na outsourcing usług księgowych, pracodawca decyduje się na rozwiązanie umowy o pracę z dotychczasową główną księgową.

Przykład 2

Z uwagi na rezygnację ze sprzedaży towarów w Rosji, pracodawca decyduje się na wypowiedzenie umowy z osobą zatrudnioną na stanowisku specjalisty ds. eksportu na rynek rosyjski.

Likwidacja stanowiska może być przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę, należy jednak pamiętać, aby nie była to likwidacja fikcyjna polegająca np. na zatrudnieniu innej osoby na stanowisko o tożsamym lub zbliżonym zakresie obowiązków ze stanowiskiem likwidowanym, ale ze zmienioną nazwą.





Przykład 3

W miejsce głównej księgowej zatrudniona zostaje osoba na stanowisku „specjalista ds. finansów i rachunkowości”, której obowiązkiem jest m. in. księgowanie należności i prowadzenie ksiąg rachunkowych.

W sytuacji, gdy pracodawca zatrudnia więcej niż 20 pracowników, z tytułu likwidacji stanowiska pracy, pracownikowi przysługuje odprawa pieniężna.



Likwidacja pracodawcy

Likwidacja pracodawcy to proces, w wyniku którego podmiot będący pracodawcą przestaje istnieć. Może on stanowić przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę.

W przypadku wypowiedzenia umowy o pracę z tego powodu, pracownik traci niemal wszystkie uprawnienia ochronne.

Pojęcie zakładu pracy jest węższe niż pojęcie przedsiębiorcy. oznacza to, że pracodawcą może być na przykład oddział firmy.

Przykład 1

Bank z centralą w Warszawie posiada kilka oddziałów, w tym jeden w Krakowie. Oddział ten zostaje zlikwidowany. W określonych sytuacjach taki przypadek stanowi likwidację zakładu pracy, gdyż to ten oddział był pracodawcą pracujących tam osób. Sam bank dalej prowadzi swoją działalność - zlikwidował po prostu jedną ze swoich placówek.





Przykład 2

Duża spółka z branży budowlanej z Katowic otworzyła w Koszalinie placówkę wyspecjalizowaną w pracach przy stępach energetycznych. Po dwóch latach okazało się, że placówka ta jest nierentowna i zarząd postanowił ją zlikwidować. W takim miejscu również mówimy o likwidacji pracodawcy - spółka dalej będzie prowadzić swoją działalność, ale nie będzie mieć już oddziału w Koszalinie wyspecjalizowanego w pracach przy stępach energetycznych.


W przypadku likwidacji pracodawcy wyłączeniu ulega przede wszystkim obowiązek pracodawcy do konsultacji zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony.

Ochrona nie obejmuje również kobiet w ciąży oraz osób w wieku przedemerytalnym. Podobnie, nie są objęci ochroną pracownicy w okresie usprawiedliwionej nieobecności (np. na urlopie wypoczynkowym, na urlopie macierzyńskim, w okresie zwolnienia lekarskiego).

Okres wypowiedzenia może ulec skróceniu do 1 miesiąca, co nie zwalnia pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania odpowiadającego wysokości wynagrodzenia za pozostałą część okresu wypowiedzenia. Co więcej, okres, za który przysługuje odszkodowanie, wliczany jest do okresu zatrudnienia.

Pracownikowi będzie również należna odprawa.





UWAGA: Pamiętać należy, że ustawa o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (tzw. ustawa o zwolnieniach grupowych) jest aktem, który ustanawia tylko dodatkowe wymogi i sposób postępowania w przypadku zwolnień grupowych, jednak nie wyłącza stosowania kodeksu pracy.

Oznacza to m. in. że w przypadku wypowiedzenia umowy pracownikowi, na pracodawcy nadal ciąży obowiązek wynikające z kodeksu pracy, takie jak:

- obowiązek uzasadnienia wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony;
- obowiązek wystawienia świadectwa pracy;
- obowiązek wypłaty ekwiwalentu za niewykorzystany urlop, jeżeli jest on należny;
- obowiązki wynikające z umowy o zakazie konkurencji (jeżeli została zawarta).

Pracownik jest uprawniony do odwołania się do sądu od wypowiedzenia dokonanego w ramach zwolnień grupowych.

Podobnie, obowiązek wypłaty odprawy na rzecz zwalnianego pracownika nie zwalnia pracodawcy z obowiązku wypłaty wynagrodzenia w okresie wypowiedzenia.



14. Przykładowa procedura zwolnień grupowych

Przedsiębiorstwo z branży medialnej zatrudnia 200 pracowników. Pracodawca planuje zwolnić 40 pracowników z powodu trudnej sytuacji ekonomicznej i związanej z tym redukcji etatów. W spółce działa jeden związek zawodowy, w którym zrzeszonych jest 150 pracowników. W czasie wypowiedzenia, pracodawca zobowiąże pracowników do wykorzystania zaległego urlopu wypoczynkowego, a następnie zwolni pracowników z obowiązku świadczenia pracy.


Wśród zwalnianych pracowników ma znaleźć się:

- 20 pracowników działu sprzedaży,
- 10 pracowników działu IT,
- 10 pracowników działu HR.

Stosowane obiektywne, sprawdzalne i sprawiedliwe kryteria doboru do zwolnienia:

- co do pracowników działu sprzedaży - wyniki sprzedaży każdego z pracowników za ostatni rok,
- co do pracowników działu IT - znajomość języków programowania oraz prawidłowość tworzonych kodów za okres ostatnich 3 miesięcy (badana na podstawie wyników przedstawionych przez testerów oprogramowania),
- co do pracowników działu HR - staż pracy i posiadane doświadczenie w branży HR.





Koszty: W niniejszej symulacji założono, że każdy z pracowników:

- działu sprzedaży - zarabia 6.000 zł brutto miesięcznie,
- działu IT - 10.000 zł brutto,
- działu HR - 5.000 zł brutto.

Przyjęto również, że każdy ze zwalnianych pracowników pracuje w firmie od 13 do 16 miesięcy.

Koszt przeprowadzenia zwolnień grupowych:

Uwzględniając powyższe założenia, pracownikom zwalnianym przysługuje:

- odprawa w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia,
- wynagrodzenie za okres wypowiedzenia.

Pracownikom nie przysługuje ekwiwalent za niewykorzystany urlop.

Koszty odpraw:

- pracownicy działu sprzedaży: $20 \times 6000 \text{ zł} = 120.000 \text{ zł}$,
- pracownicy działu IT: $10 \times 10000 \text{ zł} = 100.000 \text{ zł}$,
- pracownicy działu HR: $10 \times 5000 \text{ zł} = 50.000 \text{ zł}$.


Łączny koszt odpraw: 270.000,00 zł

Koszty wynagrodzeń:

Do łącznego kosztu wynagrodzeń należy doliczyć koszty związane z zatrudnieniem, które ponosi pracodawca, a które nie są uwzględniane w kwocie wynagrodzenia brutto (koszty składek na ubezpieczenie społeczne - uśredniając jest to około 20% kwoty wynagrodzenia brutto).

- pracownicy działu sprzedaży: $20 \times 6.000 \text{ zł} = 120.000 \text{ zł} + 20\% = 144.000 \text{ zł}$
 - pracownicy działu IT: $10 \times 10.000 \text{ zł} = 100.000 \text{ zł} + 20\% = 120.000 \text{ zł}$
 - pracownicy działu HR: $10 \times 5.000 \text{ zł} = 50.000 \text{ zł} + 20\% = 60.000 \text{ zł}$
- Łączny koszt wynagrodzenia za okres wypowiedzenia: 324.000,00 zł

Tym samym łączny koszt pracodawcy wyniesie około **594.000,00 zł**.






Czas trwania procedury

Określając czas trwania procedury przeprowadzenia zwolnień grupowych należy doliczyć:

- czas trwania konsultacji z zakładową organizacją związkową i zawarcia porozumienia w tym zakresie - nie więcej niż 20 dni licząc od momentu zawiadomienia organizacji;
- okres, który musi upłynąć od zawiadomienia Powiatowego Urzędu Pracy do dokonania pierwszego zwolnienia w ramach zwolnień grupowych - nie mniej niż 30 dni;
- Czas trwania okresów wypowiedzenia (w niniejszej symulacji okresy są równe i wynoszą jeden miesiąc w odniesieniu do każdego z pracowników).

Oznacza to, że w niniejszej sprawie całość procedury może zamknąć się w terminie 3-4 miesięcy - uwzględniając konsultacje z organizacją związkową, okres, jaki musi upłynąć od chwili zawiadomienia Powiatowego Urzędu Pracy, procedurę wręczania wypowiedzeń oraz okresy wypowiedzenia wynikające z umów o pracę.



Niniejsza kalkulacja czasu trwania procedury nie obejmuje ewentualnych sporów na drodze sądowej z pracownikami, którzy zdecydowali się na złożenie odwołania od wypowiedzenia im umów o pracę w trybie zwolnień grupowych.





Zachęcamy do kontaktu



Przemysław Wierzbicki

ADWOKAT

helpdeskpp@warp.com.pl



Kamila Cebelińska

DORADCA PODATKOWY

helpdeskpp@warp.com.pl



WIERZBICKI
DORADCY RESTRUKTURYZACYJNI
I SYNDYCY