



PAŃSTWOWA INSPEKCJA PRACY



Zwolnienia grupowe



Zanim podejmiesz pracę

www.pip.gov.pl

Zasady przeprowadzania zwolnień grupowych

Zwolnień grupowych dokonuje pracodawca zatrudniający **co najmniej 20 pracowników**, jeżeli w okresie **nieprzekraczającym 30 dni**, przeprowadza redukcję zatrudnienia, wypowiadając umowę o pracę lub na mocy porozumienia stron **z przyczyn nie dotyczących pracowników** i zwolnienia te obejmują:

- **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 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**.

Dla ustalenia stanu zatrudnienia u danego pracodawcy w celu stwierdzenia możliwości zastosowania ustawy o zwolnieniach grupowych **istotna jest liczba zatrudnionych pracowników w momencie wypowiedzania umowy o pracę**.

Do stanu zatrudnienia **nie wlicza się pracowników tymczasowych oraz innych osób świadczących pracę w ramach innych niż stosunek pracy** stosunków prawnych (np. umów o charakterze cywilnym).

Zasady przeprowadzania zwolnień grupowych



Przyczyny niedotyczące pracownika – są to wszelkie okoliczności, będące przyczyną rozwiązania umowy niezwiązane z osobą pracownika (np. przyczyny ekonomiczne, organizacyjne, upadłość, likwidacja).

Okres 30 dni oblicza się na podstawie odpowiednio stosowanego art. 111 k.c. i rozpoczyna się on od daty pierwszego wypowiedzenia lub propozycji rozwiązania umowy na mocy porozumienia stron.

PAMIĘTAJ!

Przepisów ustawy nie stosuje się do pracowników zatrudnionych na podstawie mianowania oraz pracowników tymczasowych, tj. zatrudnionych przez agencję pracy tymczasowej.

Kryteria doboru do zwolnienia

Pracodawca, typując osoby do zwolnienia z przyczyn niedotyczących pracowników, nie może kierować się całkowitą dowolnością.

Pracodawca dokonujący zwolnień grupowych powinien 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.

Kryteriami, którymi powinien kierować się pracodawca, mogą być różnego rodzaju okoliczności, dotyczące pracownika, istotne z punktu widzenia potrzeb i interesów pracodawcy, np. związane z:

- rodzajem kwalifikacji,
- wykształceniem,
- dotychczasowym przebiegiem zatrudnienia,
- stażem pracy,
- zdobytymi kwalifikacjami.

UWAGA!

Ustalając kryteria doboru, pracodawca powinien mieć na uwadze w szczególności zasadę niedyskryminacji pracowników.

Konsultacja ze związkami

Pracodawca jest obowiązany skonsultować z zakładowymi organizacjami związkowymi działającymi u tego pracodawcy zamiar przeprowadzenia grupowego zwolnienia.

Pracodawca jest obowiązany zawiadomić na piśmie zakładowe organizacje związkowe 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.

UWAGA

Pracodawca, u którego nie działają zakładowe organizacje związkowe, konsultacje prowadzi z przedstawicielami pracowników.

Porozumienie ze związkami

Porozumienie dotyczące zwolnień grupowych powinno zostać zawarte między pracodawcą a związkami zawodowymi **w terminie nie dłuższym niż 20 dni od dnia złożenia przez pracodawcę zawiadomienia do związków.**

Jeżeli nie jest możliwe uzgodnienie treści porozumienia ze wszystkimi organizacjami, **pracodawca uzgadnia je z reprezentatywnymi organizacjami związkowymi.**

Jeśli nie jest możliwe zawarcie porozumienia pracodawcy ze wszystkimi działającymi u niego organizacjami związkowymi ani z organizacjami reprezentatywnymi, zasady postępowania dotyczące zwolnień grupowych pracodawca ustala samodzielnie **w regulaminie**, uwzględniając, w miarę możliwości, propozycje przedstawione podczas konsultacji przez zakładowe organizacje związkowe.



W porozumieniu określa się m.in.:

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

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, w tym o:

- liczbie zatrudnionych i zwalnianych pracowników oraz
- przyczynach ich zwolnienia,
- okresie, w ciągu którego ma być dokonane zwolnienie, a także
- przeprowadzonej konsultacji zamierzonego grupowego zwolnienia z zakładowymi organizacjami związkowymi lub z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy.

UWAGA!

Kopię zawiadomienia przekazanego powiatowemu urzędowi pracy pracodawca przekazuje zakładowym organizacjom związkowym, a jeżeli takie u niego nie działają odpowiednio przedstawicielom pracowników.

Organizacje związkowe, jak i przedstawiciele pracowników mają prawo przedstawić w urzędzie pracy swoją opinię w sprawie grupowego zwolnienia.

Ochrona zatrudnionych



Rozwiązanie z pracownikiem stosunku pracy nie może 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.

Do obliczania terminu 30 dni ma zastosowanie art. 111 § 2 k.c. (w związku z art. 300 k.p.).

PAMIĘTAJ!

W razie zawarcia porozumienia z zakładowymi organizacjami związkowymi przy wypowiedaniu pracownikom stosunków pracy, a także warunków pracy i płacy nie stosujemy art. 38 k.p. – określającego tryb wypowiedania umowy zawartej na czas nieokreślony.

W przypadku zaś niezawarcia porozumienia pracodawca przy wypowiedaniu pracownikom stosunków pracy, a także warunków pracy i płacy jest zobligowany stosować indywidualną procedurę konsultacyjną zgodnie z trybem określonym w art. 38 k.p.

Wypowiedzenie w trakcie urlopu

Przy zwolnieniach grupowych pracodawca może wypowiedzieć umowę o pracę w czasie urlopu (w tym wychowawczego) trwającego co najmniej 3 miesiące, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli upłynął już okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Przy zwolnieniach indywidualnych dodatkowo wymagane jest niezgłoszenie sprzeciwu przez zakładową organizację związkową w terminie 14 dni od dnia otrzymania zawiadomienia o zamierzonym wypowiedzeniu.



Pracownikom w trakcie urlopu wypoczynkowego, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności w pracy, jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, można wręczyć wypowiedzenie zmieniające warunki pracy i płacy.

Pracownicy pod ochroną

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:**

- o którym mowa w art. 39 i 177 k.p.;
- będącemu członkiem rady pracowniczej przedsiębiorstwa państwowego;
- będącemu członkiem zarządu zakładowej organizacji związkowej;
- 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;
- będącemu członkiem specjalnego zespołu negocjacyjnego lub europejskiej rady zakładowej;
- będącemu członkiem specjalnego zespołu negocjacyjnego, organu przedstawicielskiego lub przedstawicielem pracowników w spółce europejskiej;
- będącemu członkiem specjalnego zespołu negocjacyjnego, organu przedstawicielskiego lub przedstawicielem pracowników w spółdzielni europejskiej;

Pracownicy pod ochroną

- będącemu członkiem specjalnego zespołu negocjacyjnego, zespołu przedstawicielskiego albo przedstawicielem pracowników w radzie nadzorczej spółki powstałej w wyniku połączenia transgranicznego spółek;
- będącemu społecznym inspektorem pracy;
- powołanemu do odbycia czynnej służby wojskowej, służby zastępczej, zasadniczej służby wojskowej albo przeszkolenia wojskowego;
- 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 (Dz. U. Nr 79, poz. 550), przedstawicielem pracowników uprawnionym do uzyskiwania od pracodawcy informacji i prowadzenia z nim konsultacji.



UWAGA!

Zakazy wypowiedzania lub rozwiązywania stosunku pracy nie obowiązują, gdy przyczyną zwolnień jest ogłoszenie upadłości lub likwidacja pracodawcy.

Dodatek wyrównawczy

Jeżeli wypowiedzenie warunków pracy i płacy powoduje obniżenie wynagrodzenia, pracownikom szczególnie chronionym przysługuje dodatek wyrównawczy do końca okresu, w którym korzystaliby ze szczególnej ochrony przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy.

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



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

Dodatek wyrównawczy przysługuje pracownikowi z mocy prawa.

Dodatek wyrównawczy nie przysługuje za okres, w którym pracownik jednocześnie pobierał zasiłek chorobowy (wyrok SN z 6 stycznia 1995 r. sygn. I PRN 118/94).

Ponowne zatrudnienie

W razie ponownego zatrudniania pracowników w tej samej grupie zawodowej, pracodawca powinien zatrudnić w pierwszej kolejności pracownika, z którym rozwiązał stosunek pracy w ramach grupowego zwolnienia, jeżeli zwolniony pracownik zgłosi zamiar podjęcia zatrudnienia u tego pracodawcy **w ciągu roku** od dnia rozwiązania z nim stosunku pracy.

Pracodawca powinien ponownie zatrudnić pracownika w okresie 15 miesięcy od dnia rozwiązania z nim stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia.

Zgłoszenie przez pracownika zamiaru powrotu do zakładu pracy przed upływem roku od rozwiązania stosunku pracy może nastąpić przez każde zachowanie, które ujawnia ten zamiar w sposób dostateczny, np. pisemnie, ustnie, telefonicznie, za pomocą faksu, czy poczty elektronicznej.



Zwolnienia indywidualne

Zwolnienia indywidualne mają miejsce w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią **wyłączny** powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż liczba określona dla zwolnienia grupowego.

Pracodawca może rozwiązać stosunki pracy, w drodze wypowiedzenia, z pracownikami, których stosunek pracy podlega szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem i wobec których jest dopuszczalne wypowiedzenie stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, pod warunkiem niezgłoszenia sprzeciwu przez zakładową organizację związkową w terminie 14 dni od dnia otrzymania za wiadomienia o zamierzonym wypowiedzeniu.

Pracodawca może również wypowiedzieć warunki pracy i płacy pracownikom chronionym. W takim przypadku obowiązkowa jest konsultacja ze związkami zawodowymi w trybie art. 38 k.p.

W sytuacji gdy wypowiedzenie to spowoduje obniżenie wynagrodzenia, pracownikom przysługuje dodatek wyrównawczy przez okres **nieprzekraczający 6 miesięcy**.

Odprawa pieniężna

Pracownikowi, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach zwolnienia grupowego albo indywidualnego, 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.

Wysokość odprawy pieniężnej nie może przekraczać kwoty 15-krotnego minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów, obowiązującego w dniu rozwiązania stosunku pracy.

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

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



Podstawy prawne

- Ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2015 r., poz.192, t.j.).
- Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2014 r., poz. 167, t.j.).
- Ustawa z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (Dz. U. z 2006 r., Nr 79, poz. 550 ze zmianami).
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz. U. z 1996 r., Nr 62, poz. 289 ze zmianami).
- Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r., Kodeks cywilny (Dz. U. z 2014 r., poz. 121, t.j. ze zmianami).

ZAPOZNAJ SIĘ Z PUBLIKACJAMI PIP

W serii wydawniczej pt. **Zanim podejmiesz pracę** ostatnio ukazały się następujące ulotki:

- Świadectwo pracy,
- Czas pracy,
- Pracownik młodociany,
- Praca w niedziele i święta.