

ZWOLNIENIA GRUPOWE PO NOWEMU

Instytucja zwolnień grupowych, która pojawiła się w Polsce wraz ze zmianą systemu gospodarczego z początkiem 1990 roku, została zaprojektowana w taki sposób, aby służyć zarówno interesom pracodawców, którzy nagle zostali zmuszeni do elastycznego operowania ilością zatrudnionych, jak i chronić podstawowe interesy socjalne pracowników.

Instytucja nie spotkała się ze szczególnie ciepłym przyjęciem ani ze strony pracodawców, którzy zarzucali jej nadmierną ochronę pracowników, ani ze strony tych ostatnich, gdyż ich zdaniem godziła z podstawowe prawo do pracy, jakie gwarantowały Konstytucje. Zwolnienia grupowe wprowadziły bowiem na rynek pracy nieznaną do tej pory zwyczajnie konkurencję o pracę i związaną z tym niepewność zatrudnienia.

Nowelizacja ustawy z 1989 o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy, dokonana tzw. wielką nowelizacją prawa pracy zawartą w ustawie z dnia 26.07.2002 wprowadziła zasadnicze – oczekiwane przez pracodawców – zmiany systemu zwolnień grupowych. Zmiany te wchodzi w życie z dniem 01.07.2003. Nie bez znaczenia dla systemu zwolnień grupowych obowiązującego w naszym kraju jest uchwalona w dniu 13.03.2003 roku ustawa o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących indywidualnie pracowników. Choć ustawa ta formalnie wchodzi w życie z dniem 01.01.2004 roku, niemniej jednak z dniem 01.07.2003 również nowelizuje obowiązującą ustawę o tzw. zwolnieniach grupowych z roku 1989.

Zmiany wprowadzone wymienionymi ustawami omawiamy poniżej.

Spis treści:

1. przesłanki zwolnień grupowych,
2. tryb zwolnień grupowych,
3. ograniczenie ochrony pracowników przy zwolnieniach grupowych,
4. zwolnienia indywidualne na podstawie przepisów o zwolnieniach grupowych,
5. świadczenia na rzecz zwalnianych pracowników.

I

Przesłanki zwolnień grupowych

Ustawa z 1989 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy zawiera przepisy ustanawiające **szczególny tryb** rozwiązywania przez pracodawcę stosunków pracy. Jest to tryb częściowo odrębny od ogólnej regulacji dotyczącej rozwiązywania stosunków pracy za wypowiedzeniem zawartej w Kodeksie pracy.

Przepisy powołanej ustawy o tzw. zwolnieniach grupowych **od dnia 01.07.2003 r.** stosuje się tylko do zakładów pracy zatrudniających co najmniej 20

pracowników, przy czym ustawa nie wskazuje wyraźnie, jak liczyć tych pracowników, czy w przeliczeniu na etaty, czy na ilość osób. Posługując się wykładnią językową, można jednak stwierdzić, iż chodzi tu o faktyczną ilość pracowników, nie zaś o etaty. Wskazać należy, iż ustawę stosuje się do każdego pracodawcy, który zatrudnia 20 pracowników i więcej. Zatem, poprawnie, spod działania ustawy wypadają ci pracodawcy, którzy najwyżej zatrudniają 19 pracowników.

Przykład: Pracodawca A zatrudnia 18 pracowników na pełny etat, co daje 18 etatów, a pracodawca B zatrudnia 30 pracowników na pół etatu, czyli ma łącznie 15 etatów. Spod działania ustawy wypadnie jedynie pracodawca A, gdyż tylko on zatrudnia mniej niż 20 pracowników.

Przepisami ustawy objęto też wszystkich pracodawców, bez względu na ich wielkość i formę organizacyjno-prawną. Ustawę stosuje się zatem do pracodawców będących osobami prawnymi, nie mających osobowości prawnej spółek prawa handlowego, przedsiębiorców jednoosobowych, jak również do zakładów rzemieślniczych, do agentów zatrudniających pracowników, czy do przedsiębiorców zagranicznych działających w Polsce. Ustawa nie dotyczy natomiast osób fizycznych zatrudniających pracowników do obsługi własnej lub osób bliskich (np. służba domowa, chory zatrudniający pielęgniarkę, matka zatrudniająca *au pair* do dziecka).

Przepisów ustawy nie stosuje się do pracowników mianowanych. Pracownikom tym przysługuje jedynie odprawa opisana niżej, jeśli łącznie wystąpią dwie przesłanki:

1. jeśli zajdą zdarzenia uprawniające pracodawcę do dokonywania zwolnień grupowych,
2. jeżeli przepisy regulujące prawa i obowiązki danej kategorii pracowników mianowanych nie przewidują żadnych świadczeń z tytułu zwolnień grupowych.

Rozwiązanie umowy za wypowiedzeniem może nastąpić na zasadach określonych w ustawie o zwolnieniach grupowych **w dwóch sytuacjach:**

1. gdy pracodawca dokonuje grupowego zmniejszenia zatrudniania z przyczyn, które go dotyczą,
2. gdy następuje ogłoszenie likwidacji lub upadłość pracodawcy.

W pierwszym przypadku zastosowanie ustawy uwarunkowane jest wystąpieniem łącznie dwóch przesłanek:

1. **następuje zmniejszenie zatrudnienia** z przyczyn ekonomicznych lub w związku ze zmianami organizacyjnymi, produkcyjnymi albo technologicznymi, w tym także, gdy zmiany mają na celu polepszenie warunków pracy lub warunków środowiska naturalnego,

2. powyżej opisane przyczyny powodują **konieczność** jednorazowego lub w okresie nie dłuższym niż 3 miesiące **rozwiązania stosunków pracy** z grupą pracowników obejmującą co najmniej:
 - 1) 10 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia mniej niż 100 pracowników,
 - 2) 10% pracowników, gdy pracodawca zatrudnia przynajmniej 100, jednakże mniej niż 300 pracowników,
 - 3) 30 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia 300 lub więcej pracowników.

Przyczyny uzasadniające zwolnienia grupowe zostały ujęte w ustawie ogólnie, wobec czego spora rola w ich dookreśleniu i precyzowaniu przypadła orzecznictwu sądowemu i nauce prawa. I tak same zmiany organizacyjne polegające wyłącznie na modyfikacji rodzaju i zakresu czynności na poszczególnych stanowiskach, bez zmniejszenia stanu zatrudnienia, nie uzasadniają powołania się pracodawcy na art. 6 w związku z art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw. Z kolei likwidacja stanowiska pracy w ramach rzeczywistych zmian organizacyjnych, polegających na zmniejszeniu zatrudnienia, uzasadnia wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę. Również przyczyną uzasadniająca zwolnienia grupowe jest połączenie zadań realizowanych uprzednio na dwóch lub więcej stanowiskach w ramach jednego stanowiska jeżeli w związku z tym następuje ograniczenie zatrudnienia w wyniku połączenia dwóch stanowisk pracy. Podobnie rzecz się ma z sytuacją, gdy zmniejszenie zatrudnienia wiąże się z ograniczeniem zadań, których zwalniany pracownik bezpośrednio nie realizował w ramach swoich obowiązków pracowniczych. Zwolnienie grupowe uzasadniać może też przekształcenie pracodawcy, jego połączenie lub podział. Również zastosowanie ustawy uzasadnia *outsourcing*, czyli powierzenie części zadań wykonywanych do tej pory przez pracowników odrębnemu podmiotowi, które te zadania będzie świadczył na podstawie umowy cywilnoprawnej.

Przykład: Pracodawca zatrudnia 115 pracowników, spośród których 11 jest zatrudnionych przy obsłudze rachunkowości i księgowości firmy. Dodatkowo pracodawca zatrudnia radcę prawnego. Jeżeli pracodawca zwolni pracowników zajmujących się księgowością oraz radcę i zadania wykonywane dotychczas przez nich powierzy zewnętrznej firmie rachunkowej współpracującej z kancelarią prawną, będziemy mieli do czynienia ze zwolnieniami grupowymi, jako że pracodawca dokonał zmian organizacyjnych polegających na przekazaniu części wykonywanych zadań firmie zewnętrznej.

Przede wszystkim jednak przesłanki uprawniające do dokonywania zwolnień grupowych związane są z tym, iż gospodarka ma tendencję do rozwoju cyklicznego, za czym muszą podążać zmiany u przedsiębiorców. A zatem największe znaczenie, jeśli idzie o przyczyny uzasadniające zwolnienia grupowe będą miały przyczyny *stricte* ekonomiczne związane z pogorszeniem się sytuacji

finansowej pracodawcy wskutek zmniejszenia popytu na jego towary lub usługi, niemożnością wywiązania się z zaciągniętych kredytów, niewypłacalnością kontrahentów, co powoduje utratę płynności finansowej pracodawcy itp. Jednak pewne znaczenie będą miały również przyczyny, których nie da się wprost zakwalifikować jako leżące po stronie pracodawcy. Chodzi tu na przykład o sytuację, gdy zakład pracy uległ pożarowi, kiedy najem lokalu, w którym mieścił się sklep został wypowiedziany przez wynajmującego bez winy pracodawcy, czy kiedy zmieniły się stawki podatkowe czy celne i spowodowały nieopłacalność prowadzenia działalności gospodarczej.

Przykład: Wprowadzenie wysokich cel na import używanych samochodów wywołało upadek wielu przedsiębiorców prowadzących warsztaty samochodowe, które do chwili wprowadzenia barier celnych radziły sobie dobrze i nie miały kłopotów ekonomicznych.

Podkreślenia wymaga fakt, iż zaistnienie wspomnianych powyżej przyczyn ekonomicznych, organizacyjnych, produkcyjnych czy „ekologicznych” zachodzących po stronie pracodawcy uzasadnia dokonywanie wypowiedzeń, jeżeli wiąże się z faktycznym zmniejszeniem stanu zatrudnienia. Sądowictwo stoi bowiem na stanowisku, że jeżeli pracodawca dokonuje zwolnień grupowych, a jednocześnie przyjmuje do pracy nowych pracowników, to takie działanie może nie stanowić zwolnienia grupowego. Oznacza to, że w sytuacji gdy sąd uzna, że nie doszło do zwolnienia grupowego, każde konkretne wypowiedzenia umowy o pracę będzie badane pod kątem jego zasadności zgodnie z art. 45 Kodeksu pracy. Sądu nie są uprawnione do badania celowości i zasadności zmniejszania zatrudnienia przez danego pracodawcę, mogą jednak badać czy zmniejszenie stanu zatrudnienia jest obiektywne i prawdziwe. Warunek zmniejszenia zatrudnienia zostaje spełniony wtedy, gdy w wyniku zmian organizacyjnych czy trudności ekonomicznych nastąpi rozwiązanie stosunku z pracownikiem lub grupą pracowników. Objęcie zwalnianych pracowników przepisami ustawy nastąpi także wtedy, kiedy stosunek pracy zostanie rozwiązany w wyniku nieprzyjęcia przez nich warunków zaproponowanych przez pracodawcę w wypowiedzeniu warunków pracy lub płacy. Do zastosowania przepisów ustawy wobec zwalnianych pracowników bez znaczenia jest też fakt, że przeprowadzone zmniejszenie zatrudnienia w zakładzie pracy ma charakter przejściowy, przykładowo w sytuacji zmniejszonej sezonowo koniunktury, a zwłaszcza gdy zmiany organizacyjne polegają na zmianie struktury zatrudnienia powodującej utratę miejsca pracy przez poszczególne grupy zawodowe pracowników zatrudnionych dotychczas przez pracodawcę. Dodatkowo warto przypomnieć, że przyczyny opisane w art. 1 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych mogą stanowić jeden z kilku powodów uzasadniających wypowiedzenie.

Przykład: Pracodawca zatrudniał pracownicę, która często chorowała, a przez to dezorganizowała tok pracy w przedsiębiorstwie. Pracodawcy pogorszyła się sytuacja ekonomiczna i postanowił dokonać zwolnień grupowych. W ramach tych zwolnień, będzie mógł także wypowiedzieć umowę tej pracownicy, jako że

pracodawca dokonując zwolnień ma prawo brać pod uwagę przydatność poszczególnych pracowników dla potrzeb jego przedsiębiorstwa. W oświadczeniu o wypowiedzeniu skierowanym do pracownicy pracodawca winien zatem wskazać zarówno przyczyny z ustawy o zwolnieniach grupowych jak i dodatkowe przyczyny powodujące nieprzydatność pracownicy do pracy, czyli jej częstą absencję.

Zaznaczyć należy, iż instytucja zwolnień grupowych znajduje zastosowanie nie tylko przy rozwiązywaniu umów o pracę za wypowiedzeniem dokonywanym przez pracodawcę, lecz także w tej sytuacji, gdy pracownik złożył pracodawcy propozycję rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron. Wystąpienie przez pracownika z inicjatywą rozwiązania stosunku pracy na zasadzie porozumienia stron nie oznacza bowiem przekreślenia istnienia przyczyn, o jakich mowa w art. 1 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych, jeżeli pracownik był przeświadczony i wynikało to z zachowania pracodawcy, że istnieje potrzeba zmniejszenia stanu zatrudnienia, w tym likwidacji stanowiska jakie zajmuje (por wyrok SN z dnia 11.12.2001, sygn. akt II UKN 654/00).

Przykład: Zakład pracy A od pół roku ma trudności finansowe i nieregularnie płaci pracownikom pensje. Pracownicy jednego działów zatrudnieni w A otrzymali od innego pracodawcy, B, propozycję podjęcia tamże zatrudnienia. Wystąpili oni więc do pracodawcy A z propozycją zawarcia porozumień w przedmiocie rozwiązania stosunku pracy. Zawarte przez nich porozumienia są zwolnieniem grupowym, jeśli ilość pracowników, którzy rozwiązali stosunek pracy odpowiada kryteriom zawartym w art. 1 ust. 1 ustawy.

Jeśli idzie o drugą z przesłanek zastosowania ustawy, a mianowicie dokonanie wypowiedzenia określonej grupie pracowników w określonym czasie, to **od dnia 01.07.2003 zmianie uległy kryteria ilościowe pracowników przy kwalifikowaniu zwolnień grupowych**. Korzystniej dla małych pracodawców uregulowano próg, od którego mamy do czynienia ze zwolnieniem grupowym. W chwili obecnej pracodawca zatrudniający od 20 do 99 pracowników dokonuje zwolnienia grupowego dopiero wtedy, gdy zwalnia conajmniej 10 pracowników. Czyli pracodawca zatrudniający przykładowo 50 pracowników, będzie dokonywał zwolnień grupowych dopiero, kiedy w okresie 3 miesięcy wręczy wypowiedzenia nie mniej niż 10 pracownikom, podczas gdy w poprzednim stanie prawnym taki pracodawca dokonywałby zwolnienia grupowego zwalniając już 5 pracowników. Procentowo zatem w stanie prawnym obowiązującym od 01.07.2003 taki pracodawca zwolni aż 20% pracowników, podczas gdy poprzednio zwalniał 10%.

Sytuacja małych pracodawców stała się więc podwójnie korzystna. Tych całkiem małych wykluczono bowiem w ogóle spod działania ustawy, a tym większym podniesiono próg procentowy zwolnień grupowych, dzięki czemu wielu z nich uniknie uciążliwej procedury dokonywania tych zwolnień.

Przy dokonywaniu zwolnień grupowych ilość pracowników winno się ustalać wedle „głów”, nie zaś według etatów. Dodatkowo istotne jest, iż zgodnie z

uchwałą SN z 18.10.1994 (sygn. akt I PZP 43/94), liczebność grupy pracowników zakwalifikowanych do wypowiedzenia z przyczyn dotyczących zakładu pracy ustala się **bez uwzględnienia pracowników**, których umowy o pracę rozwiązują się z upływem czasu, na który były zawarte (art. 30 § 1 pkt 4 KP).

Zatem ustalając ilość pracowników zatrudnionych w zakładzie liczymy ilość pracowników i nie uwzględniamy przy tym pracowników zatrudnionych na czas określony. Biorąc pod uwagę fakt, że obecnie możliwe jest zatrudnianie pracowników na dowolną ilość kolejno po sobie następujących umów, daje to ciekawe możliwości „uelastyczniania” przepisów o zwolnieniach grupowych.

Odnośnie kwestii liczenia **3-miesięcznego terminu**, o którym mówi ustawa, to przyjęto w orzecznictwie, iż moment ten liczy się od pierwszego wypowiedzenia (por wyrok SN z dnia 20.09.1994 r., sygn. akt I PRN 63/94). Nie jest przy tym jasne, czy chodzi o moment złożenia tego wypowiedzenia pracownikowi czy też o moment rozpoczęcia biegu terminu wypowiedzenia, a jak wiadomo oba te zdarzenia czasami może dzielić niemal miesiąc czasu. Logika nakazywałaby traktować jako dzień początkowy 3-miesięcznego terminu, dzień w którym wręczono wypowiedzenie pierwszemu pracownikowi z grupy wytypowanych do zwolnienia.

Szczególną przyczyną jest upadłość i likwidacja pracodawcy. Tryb i przesłanki postępowania upadłościowego regulują jeszcze obecnie (do 01.10.2003) przepisy rozporządzenia Prezydenta RP z 24.10.1934 – Prawo upadłościowe, zaś tryb postępowania likwidacyjnego przepisy dotyczące danej kategorii przedsiębiorców, do których zalicza się pracodawca, w tym przede wszystkim przepisy ustawy z 15.09.2001 – Kodeks spółek handlowych.

II

Tryb zwolnień grupowych

Dokonywanie zwolnień grupowych następuje w szczególnym trybie. Po podjęciu decyzji o dokonywaniu zwolnień grupowych, kierownik zakładu pracy – czyli osoba lub organ zarządzający pracodawca albo osoba wyznaczona w ramach struktury pracodawcy do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy – zawiadamia o tym na piśmie zakładową organizację związkową **nie później, niż na 30 dni przed terminem dokonywania wypowiedzeń**. Warto wskazać, iż jeżeli u pracodawcy działa więcej organizacji zakładowych, wszystkim tym organizacjom należy przekazać zawiadomienie, chyba że dla potrzeb zwolnień grupowych stworzą one wspólną reprezentację. Z kolei uprawnienia zakładowej organizacji związkowej przysługują tylko takiej organizacji która u danego pracodawcy zrzesza co najmniej 10 członków będących pracownikami lub osobami wykonującymi pracę na podstawie umowy o pracę nakładczą u pracodawcy objętego działaniem tej organizacji albo funkcjonariuszami służb państwowych, pełniącymi służbę w jednostce objętej działaniem tej organizacji. Zakładowa organizacja związkowa winna przedstawić - co kwartał - według stanu na ostatni dzień kwartału - w terminie do 10 dnia miesiąca następującego po tym

kwartale, pracodawcy informację o łącznej liczbie członków tej organizacji, w tym o liczbie członków, o których mowa w ust. 1.

W zawiadomieniu o zamiarze zwolnień pracodawca winien przekazać zakładowej organizacji związkowej **następujące informacje:**

1. o przyczynach uzasadniających zamierzone zwolnienia z pracy,
2. o liczbie pracowników, których zamierza zwolnić,
3. o grupach zawodowe objętych zamiarem zwolnienia z pracy.

Po otrzymaniu opisanego zawiadomienia, **zakładowa organizacja związkowa ma prawo:**

1. żądać od pracodawcy przedstawienia informacji dotyczącej sytuacji ekonomiczno-finansowej zakładu,
2. zamierzeń dotyczących poziomu i struktury zatrudnienia w zakładzie,
3. przedstawić pracodawcy w terminie nie dłuższym niż 14 dni od otrzymania zawiadomienia o zamierzonych zwolnieniach, propozycje umożliwiające ograniczenie rozmiaru tych zwolnień, do których pracodawca zobowiązany jest ustosunkować się w ciągu 7 dni, podając swoje stanowisko do wiadomości załogi.

Oprócz zakładowej organizacji związkowej, o zamierzonych zwolnieniach grupowych kierownik zakładu pracy jest obowiązany zawiadomić również powiatowy urząd pracy **nie później, niż na 30 dni przed terminem dokonywania wypowiedzeń.**

Dalej, **w terminie nie dłuższym, niż 20 dni od dokonania zawiadomienia** organizacji związkowej, kierownik zakładu pracy i ta organizacja (lub organizacje) zawierają porozumienie. **W porozumieniu określa się zasady postępowania w sprawach dotyczących pracowników objętych zamiarem zwolnienia z pracy, a w szczególności:**

1. kryteria doboru pracowników do zwolnienia,
2. kolejność i terminy dokonywania wypowiedzeń,
3. obowiązki pracodawcy w zakresie niezbędnym do rozstrzygnięcia innych spraw pracowniczych związanych z zamierzonymi zwolnieniami.

W sytuacji gdy z powodu upływu 20 dniowego terminu, lub niemożności uzgodnienia z organizacją związkową treści porozumienia z powodu różnic pomiędzy stronami, zasady postępowania w sprawach dotyczących pracowników objętych zamiarem zwolnienia z pracy **określa samodzielnie** pracodawca w drodze wydania regulaminu zwolnień grupowych, uwzględniając ustalenia dokonane z organizacją związkową w toku uzgadniania porozumienia. Z kolei, w zakładzie pracy, w którym nie działa zakładowa organizacja związkowa, zasady

dokonywania zwolnień określa, w drodze regulaminu, samodzielnie pracodawca zasięgając opinii załogi w trybie przyjętym w danym zakładzie.

Zaznaczenia wymaga fakt, iż **zasady kwalifikowania pracowników do zwolnień grupowych** nie są dowolne i zasadność doboru pracowników podlega kontroli sądowej. W szczególności należy zwrócić uwagę na takie kryteria jak:

- ✓ przydatność pracownika dla pracodawcy,
- ✓ wywiązywanie się przez pracownika z jego obowiązków,
- ✓ staż pracy, w tym zakładowy,
- ✓ możliwość znalezienia nowej pracy,
- ✓ sytuacja osobista czy rodzinna,
- ✓ dyspozycyjność.

W orzecznictwie sądowym przyjęto, iż jeżeli na skutek zmian organizacyjnych występuje konieczność zmniejszenia zatrudnienia z przyczyn ekonomicznych, pracodawcy przysługuje uprawnienie do wyboru pracowników zakwalifikowanych do zwolnienia z pracy, przy zastosowaniu obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników i wyników ich pracy (por. wyrok SN z 19.12.1997, sygn. akt I PKN 442/97). Oznacza to, że przyznano pracodawcom prawo do decydowania o tym, czy dany pracownik jest dla nich przydatny, byleby decyzja była oparta na racjonalnej ocenie. Niemniej jednak sąd może oceniać prawidłowość postępowania pracodawcy przy dokonywaniu doboru pracowników do zwolnienia grupowego. I tak zakładowy staż pracy czy sytuacja socjalna nie może być jedynym kryterium typowania pracowników do rozwiązania z nimi stosunków pracy w ramach tzw. zwolnień grupowych. Wytypowanie do zwolnienia pracownika o dłuższym stażu, lecz niższych kwalifikacjach formalnych nie może być w zasadzie oceniane jako nadużycie prawa do wypowiedzenia stosunku pracy. Z kolei ograniczenie zadań wykonywanych przez daną kategorię pracowników, co powoduje ich nieprzydatność może stanowić kryterium doboru do zwolnienia. Podobnie będzie w sytuacji, gdy dany pracownik po dokonaniu zwolnienia uzyska prawo do świadczenia przedemerytalnego, lub prawo do wcześniejszej emerytury.

W razie ogłoszenia upadłości lub zarządzenia likwidacji pracodawcy i jednoczesnym braku środków na wynagrodzenia dla pracowników, syndyk lub likwidator może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia pod warunkiem niezgłoszenia przez pracownika sprzeciwu w terminie 5 dni od dnia otrzymania zawiadomienia o zamierzonym rozwiązaniu stosunku pracy. Pismo syndyka lub likwidatora **powinno zawierać pouczenie** w tej sprawie. Pracownikowi, z którym rozwiązano stosunek pracy, przysługuje, niezależnie od odprawy, o której mowa niżej, **dotatkowo odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia**, co ma kompensować pracownikowi utratę okresu wypowiedzenia. Oprócz tych świadczeń, pracownikowi należy wypłacić ekwiwalent za urlop, którego w związku z rozwiązaniem stosunku pracy bez wypowiedzenia nie zdążył wykorzystać.

Takie rozwiązanie stosunku pracy traktuje się jak rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzeniem dokonany przez zakład pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy, o czym należy umieścić wzmiankę w świadectwie pracy.

O zamiarze rozwiązania stosunku pracy, syndyk lub likwidator zawiadamia na piśmie zakładową organizację związkową, która może w ciągu 5 dni od otrzymania zawiadomienia zgłosić na piśmie opinię w tej sprawie.

W razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy uchylone zostają wszelkie przepisy chroniące przed wypowiedzeniem poszczególne grupy pracowników, ponadto nie ma też obowiązku konsultowania dokonywanych zwolnień ze związkami zawodowymi.

Wszelkie niezaspokojone należności pracownicze podlegają zaspokojeniu w trybie i na zasadach przewidzianych odrębnymi przepisami, przede wszystkim na podstawie rozporządzenia o postępowaniu upadłościowym, z tym że syndyk lub likwidator ma obowiązek uwzględnić z urzędu owe należności w wykazie wierzytelności do upadłego lub likwidowanego zakładu pracy.

W razie, **gdy zwolnienia są dokonywane z powodu likwidacji, upadłości albo z powodu zmniejszenia stanu zatrudnienia z przyczyn dotyczących pracodawcy możliwe jest zastosowanie skróconego okresu wypowiedzenia.** Podobnie jak przy rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, pracownikowi oprócz odprawy przysługuje odszkodowanie za pozostałą część okresu wypowiedzenia i ewentualnie inne należne świadczenia jak ekwiwalent za urlop.

III

Ograniczenie ochrony pracowników przy zwolnieniach grupowych

Celem ustawy o zwolnieniach grupowych jest ograniczenie ochrony pracowników przed zwolnieniami i ułatwienie dokonywania wypowiedzeń, stąd też przy dokonywaniu tych zwolnień **nie stosuje się** w zasadzie trybu postępowania określonego w art. 38 kp oraz przepisu art. 41 kp, co oznacza, iż **pracodawcy nie wiążą przepisy** dotyczące:

1. obowiązku indywidualnego uzasadnienia zwolnienia każdego pracownika (aczkolwiek, jeśli pracodawca zwalnia pracownika także z innych przyczyn, powinien te przyczyny wskazać),
2. indywidualnej konsultacji związkowej każdego wypowiedzenia członka związku lub osoby, którą związek reprezentuje (jeśli nie zawarto porozumienia ze związkami zawodowymi, tryb konsultacyjny jednak obowiązuje),
3. zakazu wypowiedzania umów o pracę wynikającego z art. 41 kp i przepisach szczególnych z wyjątkami niżej wskazanymi,
4. zakazu wypowiedzania umów o pracę na czas określony i czas wykonania określonej pracy (za wyjątkiem umów na czas określony dłuższy niż 6 miesięcy, gdzie wprowadzono

klauzule uprawniająca do wypowiedzenia), które wszystkie mogą zostać wypowiedziane z zachowaniem dwutygodniowego terminu wypowiedzenia.

Jak wskazano powyżej, przepisy o zwolnieniach grupowych znoszą stosowanie przepisów o ochronie przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy **za wyjątkiem:**

1. pracownicy w ciąży oraz pracownicy i pracownika w okresie wykorzystywania przez nich urlopu macierzyńskiego,
2. pracownika, któremu brakuje więcej, niż 2 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego,
3. członków zarządu objętych ochroną stosunku pracy na podstawie ustawy o związkach zawodowych,
4. członków rady pracowniczej,
5. społecznego inspektora pracy,
6. pracownika odbywającego służbę wojskową i w ciągu 30 dni od jego zwolnienia z tej służby.

Jeżeli z przyczyn określonych w art. 1 ust. 1 nie jest możliwe dalsze zatrudnianie na dotychczasowych stanowiskach pracy pracowników, o których mowa powyżej, **pracodawca może jedynie wypowiedzieć im dotychczasowe warunki pracy i płacy**. Jeżeli powoduje to obniżenie wynagrodzenia, pracownikowi przysługuje dodatek wyrównawczy do końca okresu, w którym pracownik jest objęty szczególną ochroną stosunku pracy, obliczony według zasad ustalonych przepisami wydanymi na podstawie art. 297 kp, czyli Rozp. MPiPS z dnia 29.05.1996 w sprawie 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. nr 62 poz. 289 ze zmianami).

Przepisy o zwolnieniach grupowych ograniczają również ochronę pracowników przebywających na urloпах przez okres dłuższy niż 3 miesiące. Nadto pracodawca może dokonać wypowiedzenia także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli upłynął już okres uprawniający go do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia (czyli jeden miesiąc). Zanim upłyną te okresy, pracodawca może wypowiedzieć pracownikom nieobecnym warunki pracy i płacy. W każdym takim przypadku pracownikowi przez okres do 6 miesięcy przysługuje prawo do dodatku wyrównawczego.

IV

Zwolnienia indywidualne na podstawie przepisów o zwolnieniach grupowych

Przepisy ustawy, z wyjątkiem przepisów dotyczących trybu dokonywania zwolnień grupowych opisanego powyżej, mają odpowiednie zastosowanie także w razie podejmowania przez pracodawcę indywidualnych decyzji o zwalnianiu

pracowników z przyczyn dotyczących pracodawcy takich jak redukcja zatrudnienia, przyczyny ekonomiczne, organizacyjne, produkcyjne czy ekologiczne, o ile przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający rozwiązanie stosunku pracy, a zwolnienia w okresie nie dłuższym niż 3 miesiące obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona wyżej. Przy czym rozwiązanie stosunku pracy na podstawie art. 10 ustawy nie traci charakteru indywidualnego przez fakt, że w okresie wypowiedzenia pracodawca rozpoczął zwolnienia grupowe. Sformułowanie, że przyczyny uzasadniające dokonywanie indywidualnych wynagrodzeń "stanowią wyłączny powód uzasadniający rozwiązanie stosunku pracy" należy rozumieć jako sytuację, w której bez zaistnienia tych przyczyn nie zostałyby podjęta przez pracodawcę indywidualna decyzja o zwolnieniu pracownika (por. wyrok SN z dnia 10.10.1990, sygn. akt I PR 319/90).

W razie podjęcia przez pracodawcę indywidualnej decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy z przyczyn organizacyjnych, wybór pracownika do zwolnienia powinien być dokonany w oparciu o porównanie sytuacji pracowników w ramach tej samej grupy pracowniczej (osób wykonujących pracę podobną, zajmujących podobne stanowiska), nie zaś z uwzględnieniem sytuacji wszystkich pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy albo w jego określonej komórce organizacyjnej.

Przy wypowiedaniu pracownikom stosunków pracy indywidualnie, a także warunków pracy i płacy, przepisy mają zastosowanie przepisy kp dotyczące wskazywania przyczyny wypowiedzenia (art. 30 § 4 kp). Obowiązek wskazania pracownikowi w oświadczeniu pracodawcy przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę (art. 30 § 4 KP) dotyczy także wypowiedzenia dokonanego na podstawie ustawy o zwolnieniach grupowych (por. wyrok SN z dnia 07.09.1999, sygn. akt I PKN 246/99). Podobnie istniał będzie obowiązek konsultacji związkowej wypowiedzeń (por. art. 38 kp), przy czym rozwiązanie stosunku pracy w drodze wypowiedzenia z pracownikami, których stosunek pracy podlega szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem z mocy przepisów Kodeksu pracy lub przepisów szczególnych, może nastąpić tylko wtedy jeśli zakładowa organizacja związkowa nie zgłosi sprzeciwu w terminie 14 dni od otrzymania od pracodawcy zawiadomienia o zamierzonym wypowiedzeniu. Sprzeciw ze strony organizacji związkowej pozbawia pracodawcę możliwości dokonania indywidualnego zwolnienia pracownika z przyczyn dotyczących pracodawcy.

Pracownikom, których stosunek pracy podlega szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem z mocy przepisów Kodeksu pracy lub przepisów szczególnych, pracodawca po złożeniu sprzeciwu przez zakładową organizację związkową co najwyżej może wypowiedzieć warunki pracy i płacy, jeżeli z przyczyn dotyczących pracodawcy nie jest możliwe dalsze ich zatrudnianie na dotychczasowych stanowiskach pracy.

Jeżeli w wyniku wypowiedzenia warunków pracy i płacy następuje obniżenie wynagrodzenia tych pracowników, przysługuje im dodatek wyrównawczy na opisanych powyżej zasadach.

Warto pamiętać, że **indywidualne wypowiedzenie umowy o pracę podlega ocenie sądu pracy** w zakresie zasadności wypowiedzenia (art. 45 § 1 kp) oraz ewentualnego nadużycia prawa (art. 8 kp).

V

Świadczenia na rzecz zwalnianych pracowników

Pracownikowi, z którym został rozwiązany stosunek pracy w ramach zwolnień grupowych, przysługuje **odprawa pieniężna**.

Odprawa pieniężna jest uzależniona od stażu zakładowego u danego pracodawcy i **od dnia 01.07.2003** przysługuje w wysokości:

1. jednomiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik przepracował u danego pracodawcy mniej niż 2 lata,
2. dwumiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik przepracował u danego pracodawcy 2 i więcej lat, jednak nie więcej niż 8 lat,
3. trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik przepracował u danego pracodawcy ponad 8 lat.

Do stażu zakładowego będzie się zaliczało również wykonywanie pracy na rzecz poprzedniego pracodawcy, jeśli nastąpiło przejście zakładu pracy na innego pracodawcę w trybie art. 23¹ kp. Podobnie będzie, jeśli na mocy odrębnych przepisów nowy zakład pracy stanie się następcą prawnym poprzedniego.

Przykład: Spółka cywilna „Mikroeksport” zatrudniająca 16 osób zgodnie z przepisami Ksh przekształciła się w spółkę komandytową. Kolejno do tej spółki została wniesiona aportem spółka jawna „Mikroimport”, która była pracodawcą dla 7 pracowników. Następnie spółka komandytowa popadła w tarapaty finansowe i była zmuszona ograniczyć zatrudnienie. W chwili rozpoczęcia zwolnień grupowych zatrudnionych było 30 pracowników, w tym 14 pochodzących z „Mikroeksportu” i 7 z „Mikroimportu”. Dla wszystkich tych pracowników zakładowy staż pracy będzie liczony z uwzględnieniem stażu pracy w poprzednich spółkach.

Wysokość odprawy pieniężnej ustala się według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy czyli zgodnie z przepisami Rozp. MPiPS z dnia 8.01.1996 w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz. U. nr 2 poz. 14 ze zm.).

Wysokość odprawy **nie może przekraczać** kwoty 15-krotnego minimalnego wynagrodzenia za pracę obowiązującego w grudniu roku poprzedzającego rok, w którym rozwiązano stosunek pracy, ustalanego na podstawie ustawy z 10.10.2002 o minimalnym wynagrodzeniu za pracę. Aktualnie wysokość odprawy nie może przekroczyć kwoty 11.400,00 złotych.

Odprawa pieniężna **nie przysługuje** pracownikowi:

1. który do dnia rozwiązania stosunku pracy przyjął propozycję zatrudnienia u pracodawcy przejmującego w całości lub w części mienie dotychczas zatrudniającego go pracodawcy albo u pracodawcy powstałego w wyniku takiego przejęcia,
2. który po rozwiązaniu stosunku pracy rozpoczyna działalność gospodarczą na własny rachunek lub w ramach spółki albo spółdzielni w związku z przejęciem określonych składników mienia ruchomego lub nieruchomego pracodawcy,
3. który w chwili rozwiązania stosunku pracy jest wspólnikiem w spółce lub członkiem spółdzielni dokonującej takiego przejęcia,
4. **który nabył prawo do emerytury lub renty** albo który jest zatrudniony w innym zakładzie pracy w pełnym wymiarze czasu pracy lub w kilku zakładach pracy łącznie w pełnym wymiarze czasu pracy; **od dnia 01.07.2003 r.** nowa redakcja tego przepisu wykluczyła prawo do odprawy dla pracowników posiadających uprawnienia emerytalne lub rentowe.
5. prowadzącemu działalność gospodarczą na własny rachunek, przez co należy rozumieć każdą formę prowadzenia działalności gospodarczej, o której wspomina ustawa z 19.11.1999 r. – Prawo działalności gospodarczej,
6. prowadzącemu gospodarstwo rolne o powierzchni użytków rolnych powyżej 5 ha przeliczeniowych albo gospodarstwo stanowiące dział specjalny produkcji rolnej w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych i podatku rolnym, z którego wysokość podatku rolnego przekracza wysokość podatku z 5 ha przeliczeniowych.

Warto podkreślić, iż **od dnia 01.07.2003 r.** razie zbiegu prawa do odprawy przewidzianej w ustawie o zwolnieniach grupowych i jednorazowej odprawy pieniężnej w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy (por. art. 10 ust. 3 ustawy z dnia 28 czerwca 1996 r. o zmianie niektórych ustaw o zaopatrzeniu emerytalnym i o ubezpieczeniu społecznym (Dz.U.96.100.461), która weszła w życie z dniem 1 września 1997 r.), pracownikowi **przysługują obie odprawy**. Przepis art. 8 ust. 4 został bowiem z dniem 01.07.2003 r. skreślony na podstawie art. 15 ustawy z dnia 13.03.2003 r. - o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących indywidualnie pracowników.

Wypłata odprawy pieniężnej pracownikom, z którymi zakład pracy rozwiązuje stosunki pracy w czasie korzystania z urlopu lub w czasie innej

usprawiedliwionej nieobecności w pracy albo nieświadczenia pracy na podstawie odrębnych przepisów, następuje na zasadach dotyczących ogółu pracowników objętych zwolnieniem.

Dodatkowym quasi świadczeniem, jakie przysługuje zwalnianym pracownikom, jest zobowiązanie nałożone przez art. 12 ustawy o zwolnieniach grupowych na pracodawcę, stanowiące, iż powinien on ponownie zatrudnić pracownika, z którym rozwiązał stosunek pracy, w razie ponownego zatrudniania pracowników w tej samej grupie zawodowej, o ile pracownik zgłosi zamiar powrotu do zakładu pracy w ciągu roku od rozwiązania stosunku pracy. Na podstawie tego przepisu pracownik – jak powiada SN w wyroku z dnia 06.08.1998 (sygn. akt I PKN267/98) – posiada roszczenie o nawiązanie umowy o pracę i może zaspokojenia tego roszczenia dochodzić na drodze sądowej. Innymi słowy na pracodawcy, który po zwolnieniach grupowych dokonuje ponownych przyjęć do pracy, ciąży obowiązek przyjęcia do pracy wszystkich tych pracowników, którzy:

1. zgłosili mu taki zamiar, przy czym dopuszcza się zgłoszenie takiego zamiaru w każdej formie,
2. należą do tej samej grupy zawodowej, w ramach której pracodawca dokonuje przyjęć do pracy.

Co więcej, pracodawca nie może odmówić nawiązania stosunku pracy z takim pracownikiem z uwagi na dokonanie oceny jego kwalifikacji i przydatności do pracy, ani też ze względu na zatrudnienie na tym stanowisku innego pracownika (por. wyrok SN z dnia 22.02.1994, sygn. akt I PZP 2/94).

Obowiązek zatrudnienia w tej samej grupie zawodowej nie jest ograniczony do zatrudnienia pracownika na tym samym stanowisku, jakie zajmował poprzednio, ani w tym samym wymiarze czasu pracy. Pracodawca nie może uchylić się od obowiązku ponownego zatrudnienia pracownika z powołaniem się na to, że w chwili zatrudnienia nowych pracowników zwolniony poprzednio pracownik był niezdolny do pracy z powodu choroby.

Uprawnienie pracownika do ponownego zatrudnienia, z którego został zwolniony powstaje również w razie zamiaru pracodawcy zatrudnienia nowego pracownika w tej samej grupie zawodowej, wykonującej zespół rodzajowo wewnętrznie spójnych czynności zawodowych, a nie tylko na konkretnym stanowisku pracy, wyodrębnionym w strukturze organizacyjnej zakładu pracy. Ustawowe określenie "grupa zawodowa" obejmuje nie tylko zespół pracowników wykonujących ściśle określony zawód, bądź pracowników spełniających w zakładzie pracy takie same funkcje (czynności), ale również pracowników o podobnych kwalifikacjach realizujących określone zbliżone rodzajowo zadania. Zaliczenie pracowników do tej samej grupy zawodowej zależy także od charakteru zakładu pracy, rodzaju wykonywanych zadań i wymaganego przygotowania pracowników.

