

ZWOLNIENIA GRUPOWE – OBOWIĄZKI PRACODAWCY

WSTĘP

Zwolnienia grupowe i zwolnienia indywidualne z przyczyn nieleżących po stronie pracownika podlegają szczególnym przepisom prawnym. Są one uregulowane w ustawie o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Ustawa ta nakłada na pracodawcę wiele obowiązków o charakterze formalnym, od których spełnienia zależy poprawność dokonanych zwolnień. Jednak nie każdy pracodawca, który zwalnia pracownika z przyczyn od niego niezależnych, ma obowiązek stosować przepisy powyższej ustawy. Ma ona bowiem zastosowanie do pracodawców zatrudniających co najmniej 20 pracowników, jeżeli zachodzi konieczność rozwiązania przez pracodawcę stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w okresie nieprzekraczającym 30 dni i zwolnienie obejmuje określoną w przepisach grupę osób.

Dla osób prowadzących działalność gospodarczą najistotniejszy jest jednak fakt, że ustawę o zwolnieniach grupowych stosuje się niekiedy nawet w przypadku zwolnienia jednej osoby. Dzieje się tak w sytuacji, gdy pracodawca zatrudniający co najmniej 20 pracowników rozwiązuje z zatrudnionym umowę o pracę z przyczyn, które nie dotyczą tego pracownika. Trzeba wtedy wypłacić odprawę, która w przypadku pracownika zatrudnionego powyżej 8 lat przysługuje w wysokości 3-miesięcznego wynagrodzenia za pracę.

W naszej publikacji szczegółowo omawiamy tryb i zasady zwolnień grupowych – z uwzględnieniem praktycznych aspektów prezentowanej problematyki.

STOSOWANIE PRZEPISÓW O ZWOLNIENIACH GRUPOWYCH

Przepisy ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (dalej: ustawa o zwolnieniach grupowych) stosuje się w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę, a także na mocy porozumienia stron, jeżeli w okresie nie dłuższym niż 30 dni zwolnienie obejmuje co najmniej:

- 10 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia mniej niż 100 pracowników,
 - 10% pracowników, gdy zatrudnia co najmniej 100, jednakże mniej niż 300 pracowników,
 - 30 pracowników, gdy zatrudnia co najmniej 300 lub więcej pracowników
- art. 1 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych.

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



Ustawa o zwolnieniach grupowych ma zastosowanie do pracodawców zatrudniających co najmniej 20 pracowników.

Rozstanie pracownika z firmą w ramach zwolnień grupowych może zatem nastąpić na dwa sposoby:

- w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę lub też
- na mocy porozumienia stron, jeśli zwolnienie obejmuje co najmniej 5 pracowników i porozumienie zostaje zawarte z inicjatywy pracodawcy.

Warto zaznaczyć, że ustawę o zwolnieniach grupowych stosujemy zawsze, jeśli firma zatrudnia co najmniej 20 pracowników – przy czym liczymy konkretne osoby, a nie etaty.

Przykład

Spółka jawna zatrudnia 23 osoby, z czego 10 to niepełnoetatowcy (zatrudnieni na 1/2, 3/5 etatu). Gdyby zsumować etaty, to ustawa o zwolnieniach grupowych nie znalazłaby zastosowania. Zgodnie jednak z przyjętą powszechną interpretacją liczy się konkretne osoby niezależnie od wymiaru czasu pracy i jeśli dojdzie do zwolnień z przyczyn niedotyczących pracowników, ustawa o zwolnieniach grupowych znajdzie zastosowanie. Nie liczymy jednak osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych (o dzieło, agencyjnej, zlecenia itp.). Podobnie ma się rzecz z pracownikami zatrudnionymi na podstawie mianowania (art. 11 ustawy o zwolnieniach grupowych) oraz z pracownikami tymczasowymi zatrudnianymi przez agencje pracy tymczasowej.

Jeśli chodzi o pracodawców, to prawo nie czyni żadnych wyjątków. Ustawę o zwolnieniach grupowych stosuje się do osób fizycznych, prawnych (np. spółek kapitałowych – z ograniczoną odpowiedzialnością, akcyjnych, fundacji itp.) oraz jednostek bez osobowo-

ści prawnej (np. spółek cywilnych, osobowych spółek handlowych – jawnej, komandytowej), pod warunkiem że zatrudniają co najmniej 20 pracowników. Podobnie jest z urzędami, oddziałami osób prawnych i wszelkimi jednostkami, które są pracodawcami. Według ustawy – Kodeks pracy (dalej: k.p.) pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie miała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników (art. 3 k.p.).

Umowa o pracę to umowa wzajemna, na podstawie której pracownik zobowiązuje się świadczyć pracę, a pracodawca wypłacać wynagrodzenie. Pamiętajmy, że stosunek pracy nawiązujemy w terminie określonym w umowie jako dzień rozpoczęcia pracy, a jeżeli terminu tego nie określono – w dniu zawarcia umowy. Zasada ta pociąga za sobą praktyczne konsekwencje. Z tą właśnie chwilą, a nie z momentem faktycznego rozpoczęcia wykonywania pracy, powstaje prawo do wynagrodzenia oraz do objęcia obowiązkowym ubezpieczeniem społecznym. Nie ma zatem znaczenia np. okres przedłużających się badań lekarskich, które są warunkiem koniecznym do dopuszczenia pracownika do pracy.

Umowę o pracę możemy zawrzeć na okres próbny, na czas określony lub na czas nieokreślony (art. 25 § 1 k.p.). Jeżeli zachodzi konieczność zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w firmie, pracodawca może w tym celu zatrudnić inną osobę na podstawie umowy na czas określony, obejmujący okres tej nieobecności. Każda z tych umów może być poprzedzona umową na okres próbny, nieprzekraczający 3 miesięcy.

Dla stosowania ustawy o zwolnieniach grupowych nie ma też znaczenia rodzaj umowy o pracę, a więc czy jest to umowa na czas nieokreślony, na czas określony czy też na próbie.



Każda umowa o pracę może być rozwiązana w ramach zwolnienia grupowego.

Przepisów ustawy o zwolnieniach grupowych nie stosuje się do pracowników zatrudnionych na podstawie mianowania (art. 11 ustawy o zwolnieniach grupowych).

Regulacje ustawy o zwolnieniach grupowych nie są stosowane w przypadkach rozwiązania umowy z wyłącznej inicjatywy pracownika (rozwiązania umowy za wypowiedzeniem, jak też bez wypowiedzenia) oraz rozwiązania umowy przez pracodawcę bez wypowiedzenia, zarówno z winy pracownika (art. 52 k.p. – tzw. dyscyplinarka), jak i bez winy (np. długotrwała choroba).

Przykład

Pracownik zakładów chemicznych, które przechodziły restrukturyzację zatrudnienia, podczas nocnego obchodu zapalił papierosa w miejscu składowania łatwopalnych substancji. Gdy sprawa wyszła na jaw, kierownik działu kadr zwolnił go dyscyplinarnie z uwagi na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. W takiej sytuacji nie stosujemy całego reżimu zwolnień grupowych i pracownik nie otrzyma odprawy.



W razie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracodawcę przepisy ustawy o zwolnieniach grupowych nie są stosowane.

ROZWIĄZANIE UMOWY O PRACĘ Z PRZYCZYN NIEDOTYCZĄCYCH PRACOWNIKÓW

Podstawą zastosowania reżimu zwolnień grupowych jest konieczność rozwiązania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika. Warto podkreślić, że na gruncie starej ustawy o zwolnieniach grupowych (ustawa z 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy; nie obowiązuje od 1 stycznia 2004 r.) przyczynami uzasadniającymi zwolnienia były te dotyczące pracodawcy. Obecnie zakres przyczyn jest rozszerzony – są to bowiem wszelkie okoliczności, które znajdują się „poza pracownikiem”, czyli te, na które nie ma on bezpośredniego wpływu i które pozostają bez związku z zachowaniami i właściwościami pracownika.

Przyczyna zwolnień grupowych to pojęcie bardzo zbliżone do przyczyny wypowiedzenia. Wskazanie przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę stanowi oświadczenie wiedzy, a nie oświadczenie woli, i dlatego nie podlega wykładni według reguł określonych w Kodeksie cywilnym (dalej: k.c.). Według nich oświadczenie woli należy tak tłumaczyć, jak tego wymagają ze względu na okoliczności, w których złożone zostało, zasady współżycia społecznego oraz ustalone zwyczaje (art. 65 § 1 k.c.). W umowach należy raczej badać, jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy, aniżeli opierać się na jej dosłownym brzmieniu. Kwestia dostatecznie konkretnego i zrozumiałego dla pracownika wskazania przyczyny jest podlegającą ustaleniu okolicznością faktyczną. Jeżeli okoliczności wpływające na rozwiązanie umowy o pracę z konkretnym pracownikiem (np. niewłaściwe wykonywanie obowiązków pracowniczych, brak kwalifikacji, negatywna ocena pracy, utrata zaufania, długotrwała nieobecność w pracy) same w sobie – bez występowania przyczyn wymienionych w ustawie o zwolnieniach grupowych – nie doprowadziłyby do podjęcia decyzji o rozwiązaniu z konkretnym pracownikiem stosunku pracy (wypowiedzeniu zmieniającym), to uzasadniony jest pogląd, że taka „współprzyczyna” nie wyłącza stosowania przepisów ustawy, której celem jest stworzenie osłony ekonomicznej dla pracowników zwalnianych z przyczyn dotyczących zakładów pracy, a nie z innych przyczyn (wyrok SN z 11 lutego 2005 r., I PK 178/04).

Kodeks pracy nakłada na pracodawcę obowiązek podawania przyczyny w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 30 § 4 k.p.). Pracodawca nie ma natomiast obowiązku podawania podstawy prawnej wypowiedzenia ani nie może przyczyny zastąpić swoją oceną. Podanie przyczyny może nastąpić w odrębnym piśmie doręczonym pracownikowi wcześniej lub równocześnie z pismem zawierającym wypowiedzenie umowy. O ile obowiązek ten przy wypowiedzeniu odnosi się wyłącznie do umów zawartych na czas nieokre-