

USTAWA O SZCZEGÓLNYCH ZASADACH ROZWIĄZYWANIA Z PRACOWNIKAMI STOSUNKÓW PRACY Z PRZYCZYN NIEDOTYCZĄCYCH PRACOWNIKÓW¹

z dnia 13 marca 2003 r. (Dz.U. Nr 90, poz. 844)

tekst jednolity z dnia 2 lutego 2015 r. (Dz.U. z 2015 r. poz. 192)
(brzmienie od 2016-02-22)

Art. 1.

Zakres
stosowania
ustawy

1. Przepisy ustawy 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 nieprzekraczającym 30 dni zwolnienie obejmuje co najmniej:

- 1) 10 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia mniej niż 100 pracowników,

¹ Niniejsza ustawa dokonuje w zakresie swojej regulacji wdrożenia dyrektywy 98/59/WE z dnia 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżenia ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych (Dz.Urz. WE L 225 z 12.08.1998).

Dane dotyczące ogłoszenia aktów prawa Unii Europejskiej, zamieszczone w niniejszej ustawie – z dniem uzyskania przez Rzeczpospolitą Polską członkostwa w Unii Europejskiej – dotyczą ogłoszenia tych aktów w Dzienniku Urzędowym Unii Europejskiej – wydanie specjalne.

- 2) 10% pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 100, jednakże mniej niż 300 pracowników,
 - 3) 30 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 300 lub więcej pracowników
– zwanego dalej „grupowym zwolnieniem”.
2. Liczby odnoszące się do pracowników, o których mowa w ust. 1, 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.

Spis treści

- | | |
|--|---|
| <p>A. Komentarz</p> <ol style="list-style-type: none">1. Sposoby rozwiązania umowy o pracę2. Cel ustanowienia ZwGrupU3. Kryteria wymienione w ZwGrupU4. Pracodawca5. Rodzaje zwolnień6. Przyznanie odprawy pracownikowi7. Obowiązek zawiadomienia przez pracodawcę zakładowej organizacji związkowej o planowanych zwolnieniach8. Podział na zwolnienia grupowe i indywidualne9. Definicja zmniejszenia zatrudnienia10. Zakres zastosowania11. Zakres obowiązywania12. Zakres obowiązywania ZwGrupU a liczba zatrudnionych pracowników13. Przesłanki stosowania ZwGrupU14. Przyczyny zwolnień pracowników | <ol style="list-style-type: none">15. Zawiadomienie zakładowych organizacji związkowych16. Przesłanki uzasadniające wypowiedzenie umowy17. Decyzja pracodawcy dotycząca przeprowadzenia procedury zwolnień grupowych18. Zakres zastosowania ZwGrupU19. Terminy20. Ustalenie liczby zwolnień21. Złożenie wypowiedzenia22. Zwolnienie indywidualne23. Obowiązek zawarcia porozumienia24. Wyłączenie stosowania25. Stosowanie przepisów ustawy a zatrudnianie pracowników na podstawie umów terminowych26. Okres wypowiedzenia umów o pracę na czas określony <p>B. Linia orzecznicza</p> |
|--|---|



A. Komentarz



Ważne dla praktyki

1. Sposoby rozwiązania umowy o pracę. Zgodnie z treścią art. 30 KP umowa o pracę rozwiązuje się:

- 1) na mocy porozumienia stron;
- 2) przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem);
- 3) przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia);
- 4) z upływem czasu, na który była zawarta.

Tym samym w treści art. 30 KP zostały określone sposoby rozwiązania umowy o pracę zwartej zgodnie z postanowieniami KP. Zgodnie z utartą linią orzecznictwa do zakończenia umowy o pracę może dojść albo na skutek jej rozwiązania, albo ze względu na jej wygaśnięcie [zob. *K.W. Baran* (red.), Kodeks pracy, Warszawa 2012, s. 32]. Natomiast w przypadku rozwiązania umowy o pracę mamy do czynienia ze złożeniem przez jedną ze stron stosunku pracy oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy, natomiast z wygaśnięciem umowy o pracę mamy do czynienia w przypadku nastąpienia określonego zdarzenia, niebędącego czynnością prawną określonego przez ustawodawcę w Kodeksie oraz w przepisach szczególnych (zob. *K. Łapiński*, Umowa o pracę na czas określony w polskim i unijnym prawie pracy, Warszawa 2011, s. 107). W przypadku ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, ustawodawca w sposób bardzo precyzyjny uregulował przypadki, w których pracodawca może rozwiązać stosunek pracy z pracownikiem. Ustawa ta określa szczególne sytuacje, których wyłączne zaistnienie może spowodować rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem przez pracodawcę z przyczyn niedotyczących pracownika.

2. Cel ustanowienia ZwGrupU. Ustawa o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników jest już drugą ustawą regulującą problematykę procedury zwolnień grupowych. Poprzednio obowiązująca ustawa z 28.12.1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. z 1990 r. Nr 4, poz. 19 ze zm.) została uchylona przez polskiego ustawodawcę ze względu na konieczność implementacji przepisów dyrektywy Rady Nr 98/59/WE z 20.7.1998 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych (Dz.Urz. UE L Nr 255, s. 16) w polski porządek prawny jak również istotne zmiany w gospodarce wolnorynkowej wpływające na kształt relacji pomiędzy pracodawcą a pracownikiem. Dyrektywa Nr 98/59/WE zastąpiła uprzednio obowiązującą dyrektywę Rady Nr 75/129/EWG z 17.2.1975 r. w sprawie dostosowania ustawodawstw Państw Członkowskich dotyczących zwolnień zbiorowych (Dz.Urz. WE L Nr 48, s. 29). Podstawową przesłanką do uchwalenia przez Radę Unii Europejskiej dyrektywy Nr 98/59/WE była wola zwiększenia ochrony pracowników w przypadku zwolnień zbiorowych, biorąc równocześnie pod uwagę potrzebę równoważnego rozwoju ekonomicznego i społecznego we Wspólnocie. Pracodawca europejski zaakcentował w szczególności obowiązek pracodawcy w zakresie informowania, konsultowania i notyfikacji w trakcie procedury zwolnień zbiorowych bez względu na to czy decy-

zja o zwolnieniach zbiorowych pochodzi od przedsiębiorcy, czy też pracodawcy. Należy jednak pamiętać, iż orzecznictwo TSWE wskazuje, że – sformułowany w pkt 2 preambuły dyrektywy Nr 98/59/WE – cel zapewnienia większej ochrony pracownikom, którzy objęci są zwolnieniami grupowymi, nie symbolizuje jej głównego celu. Celem tym jest bowiem zobowiązanie pracodawcy do przeprowadzenia ze związkami zawodowymi (przedstawicielami pracowników) konsultacji decyzji o dokonaniu zwolnień grupowych (*K. Jaśkowski, E. Maniewska, J. Stelina, Grupowe zwolnienia. Komentarz, Warszawa 2007, s. 19*).

Należy w tym miejscu przypomnieć, że ustawodawca w przypadku ZwGrupU wprowadził zasadę, że pracodawcy zatrudniający mniejszą liczbę niż 20 pracowników nie będą musieli wypłacać odszkodowania i przestrzegać procedur wymaganych ustawą przy zmniejszaniu liczby pracowników z przyczyn ekonomicznych, technologicznych i organizacyjnych oraz z powodu upadłości lub likwidacji bądź poprawy warunków pracy, a także w celu poprawy warunków środowiska naturalnego. Celem ustawodawcy było ominięcie stosowania tej ustawy do mniejszych pracodawców. Oznacza to, że ustawę z 13.3.2003 r. należy stosować do „większych” pracodawców, czyli do pracodawców zatrudniających 20 lub więcej pracowników, którzy zostali zwolnieni z powodów wskazanych wyżej. Przede wszystkim w porównaniu do poprzedniej ustawy skrócono procedurę prowadzącą do zwolnienia grupowego z 45 dni do 30 (ustawa z 28.12.1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy, t.j. Dz.U. z 2002 r. Nr 112 poz. 980 ze zm.). Zmniejszono również termin, w którym pracodawca i zakładowa organizacja związkowa zawierają porozumienie. Będzie to musiało nastąpić w terminie nie dłuższym niż 20 dni od zawiadomienia na piśmie zakładowej organizacji związkowej reprezentującej danego pracownika. Przyspieszyło to w sposób zasadniczy procedurę zwolnień grupowych. Bardzo ważną zmianą było obniżenie poziomu wypłacanych odpraw. Zgodnie z ustawą o zwolnieniach grupowych z 1989 r. odprawa uzależniona była od ogólnego stażu pracy u wszystkich pracodawców. Natomiast nowelizacja uzależniła wysokość odprawy od zakładowego stażu pracy. Była to jedna z bardziej poważnych zmian, zasadniczo wpływających na kondycję finansową pracodawcy. Zmiana powyższego przepisu w praktyce spowodowała zmniejszenie wysokości wypłacanych odpraw, a tym samym zachowanie większych funduszy u pracodawcy prowadzącego zwolnienia grupowe. Spowodowało to w praktyce większe prawdopodobieństwo prowadzenia dalszej działalności gospodarczej tych pracodawców. Zwłaszcza, że w większości przypadkach zwolnienia grupowe są efektem złej kondycji finansowej pracodawcy.

3. Kryteria wymienione w ZwGrupU. W treści art. 1 komentowanej ustawy, ustawodawca wymienia kryteria, które muszą zostać spełnione, aby można było zastosować procedurę określoną w ZwGrupU. Trzeba jednak pamiętać, że pracodawca, który spełnia przedmiotowe kryteria nie może uchylić się od stosowania przepisów tejże ustawy. Podstawowym kryterium jest konieczność posiadania statusu pracodawcy i zatrudnienia pracowników.

W wyr. z 4.3.2015 r. (I PK 184/14, Legalis), Sąd Najwyższy wskazuje, że: „art. 1 ust. 1 ZwGrupU posługuje się sekwencją czasową, podczas której musi ziścić się walor ilościowy określony w omawianym przepisie; chodzi mianowicie o to, aby w okresie nieprzekraczającym 30 dni dokonać zwolnień określonej ilości pracowników”. Ustawę stosuje się do pracodawców w rozumieniu art. 3 KP, a więc do osób prawnych, jednostek organizacyjnych, choćby nie posiadały osobowości prawnej, a także do osób fizycznych, jeżeli zatrudniają one co najmniej 20 pracowników.

4. Pracodawca. Zgodnie z orz. SN z 29.10.2014 r. (I PK 64/14, MoPr 2015, Nr 4, s. 206) „pracodawcą jest osoba fizyczna prowadząca działalność, a nie prowadzone przez nią przedsiębiorstwo jako zespół zorganizowanych składników materialnych i niematerialnych przeznaczonych do prowadzenia działalności”. Jednym z głównych kryteriów wyróżniającym pracodawcę jest uprawnienie do zatrudniania pracowników. Uprawnienie takie mają jednostki wewnętrzne wyodrębnione organizacyjnie i finansowo w strukturze osoby prawnej.

5. Rodzaje zwolnień. Ustawa przewiduje dwa rodzaje zwolnień: grupowe i indywidualne. Zwolnienie grupowe występuje wtedy, jeżeli następuje zmniejszenie zatrudnienia z przyczyn nie dotyczących pracownika o 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. Przy ustalaniu liczby przewidywanych zwolnień bierze się również pod uwagę zwolnienia dokonywane na podstawie porozumienia stron zawarte między zakładem pracy a pracownikiem. W skład tej grupy wchodzi również pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy, jak również zatrudnieni na czas określony. Inaczej jest w przypadku, gdyby umowy o pracę uległy rozwiązaniu wskutek upływu czasu, na który były zawarte (art. 30 § 1 pkt 4 KP). W tej sytuacji tych pracowników nie należy wliczać do liczby pracowników, do których będą



Ważne
dla
praktyki

miały zastosowanie przepisy ZwGrupU, a co za tym idzie nie będzie im przysługiwała odprawa z tytułu zwolnień z przyczyn dotyczących pracodawcy. Sąd Najwyższy w wyr. z 20.9.1994 r. (I PRN 63/94, OSNAPiUS 1995, Nr 3, poz. 36) stwierdził, że okres 3 miesięcy jest miarodajny dla stwierdzenia liczby czy też procentu pracowników, w stosunku, do których będzie miała zastosowanie ZwGrupU, termin liczy się od daty pierwszego wypowiedzenia (zob. szerzej wyr. SN z 29.3.2001 r., I PKN 334/00, OSNAPiUS 2003, Nr 1, poz. 13).

W przeważającej mierze ustawa dotyczy pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę. Zgodnie z uchw. SN z 14.12.1994 r. (I PZP 52/94, OSNAPiUS 1995, Nr 9, poz. 107) – aktualną także w stanie obecnym – należy stwierdzić, że analiza przepisów ustawy wskazuje, iż zakres jej obowiązywania nie został ograniczony tylko do umów na czas nieokreślony. Ustawa zezwala na rozwiązanie za wypowiedzeniem nawet umowy terminowej w przypadku braku zastrzeżenia takiej możliwości przez strony. W dalszej części rozważań SN stwierdził, że ta ustawa ma zastosowanie jedynie do rozwiązywania umów o pracę w wyniku wypowiedzenia dokonanego przez zakład pracy, natomiast wyklucza się przypadki rozwiązania umowy o pracę przez zakład pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika (art. 52 KP) lub bez winy (art. 53 KP). Tryb zwolnień przewidziany ustawą nie obowiązuje w stosunku do pracowników mianowanych. Jednakże pracownikom tym przysługuje odprawa przewidziana w art. 8 ustawy, w razie rozwiązania stosunku pracy w okolicznościach określonych przez ustawę, jeżeli przepisy regulujące ich prawa i obowiązki nie przewidują żadnych innych świadczeń z tego tytułu. Natomiast do osób zatrudnionych na podstawie powołania, ustawę stosuje się odpowiednio w przypadku odwołania jednoznacznego z wypowiedzeniem umowy o pracę czy też porozumienia stron. Ustawa nie odnosi się do osób świadczących pracę na podstawie innych tytułów prawnych, w szczególności umów cywilnoprawnych, takich jak np. umowa zlecenia, umowa agencyjna, czy też umowa o dzieło albo kontraktu menedżerskiego w przedsiębiorstwach państwowych. To samo odnosi się do wszelkich przypadków wygaśnięcia stosunków pracy, zwłaszcza tzw. porzucenia pracy i upływu okresu tymczasowego aresztowania.

6. Przyznanie odprawy pracownikowi. Dla przyznania pracownikowi odprawy z ustawy ważna jest zatem nie tyle forma rozwiązania umowy o pracę, co spełnienie przesłanek z art. 1 ust. 1 ZwGrupU. Nie ma więc w tym przypadku

jakiegokolwiek znaczenia fakt, że rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło w wyniku wypowiedzenia definitywnego dokonanego przez zakład pracy, czy też w wyniku nieprzyjęcia przez pracownika nowych warunków pracy lub płacy zaproponowanych w formie wypowiedzenia zmieniającego.

7. Obowiązek zawiadomienia przez pracodawcę zakładowej organizacji związkowej o planowanych zwolnieniach. Zgodnie z art. 2 ZwGrupU kierownik zakładu obowiązany jest do zawiadomienia na piśmie zakładowej organizacji związkowej o planowanych zwolnieniach przed terminem dokonywania wypowiedzeń. W piśmie skierowanym do zakładowej organizacji związkowej kierownik zakładu powinien podać przyczyny uzasadniające zamierzone zwolnienia z pracy, jak również wskazać liczbę pracowników oraz grupy zawodowe objęte zamiarem zwolnienia z pracy. Jak wspomniano przepisy ustawy mają zastosowanie również do indywidualnych zwolnień pracowników z przyczyn wskazanych w art. 1 ZwGrupU, jeżeli okoliczności te są wyłącznym powodem uzasadniającym rozwiązanie umowy o pracę, inaczej mówiąc u podłoża rozwiązania umowy o pracę mogą być inne przyczyny stwarzające możliwość zwolnienia danego pracownika, istotne jednak, aby podjęcie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy spowodowane zostało sytuacją określoną w art. 1 ust. 1 ZwGrupU.

8. Podział na zwolnienia grupowe i indywidualne, jakie wprowadza ustawa ma przede wszystkim znaczenie ze względu na zakres szczególnej ochrony przed wypowiedzeniem, jak również na tryb, jaki pracodawca musi dotrzymać w celu prawidłowego dokonania zwolnienia grupowego czy też zwolnienia indywidualnego.

Przepisy ustawy, w pierwszym rzędzie, dotyczą przypadków zwolnień pracowników z przyczyn, które zostały określone jako zwolnienia grupowe, zaś liczba zwalnianych pracowników nie przekroczyła granicy wielkości, która została zastrzeżona dla tego typu zwolnienia. Analizując postanowienia art. 1 ZwGrupU należy podkreślić, że w dalszym ciągu pozostaje aktualne orzecznictwo sądowe ukształtowane na tle ustawy z 28.12.1989 r.

Warunkiem koniecznym, aby zwolnienie indywidualne mogło dojść do skutku oraz aby było zgodne z ustawą jest to, aby przyczynę zwolnienia stanowił wyłączny powód wynikający z przepisów niniejszej ustawy. Zdaniem SN w wyr. z 10.10.1990 r. (I PR 319/90, OSNCP 1992, Nr 11, poz. 204) sformułowanie zawarte w art. 10 ust. 1 ZwGrupU90, że przyczyny wymienione w art. 1 ust. 1 tej ustawy „stanowią wyłączny powód uzasadniający rozwiązanie stosunku pracy”, należy rozumieć jako sytuację, w której bez zaistnienia tych przyczyn

nie zostałyby podjęta przez kierownika zakładu pracy indywidualna decyzja o zwolnieniu pracownika. Niezbędne jest, aby przyczyny te istniały w chwili podejmowania przez pracodawcę decyzji o zwolnieniu pracownika, jak również warunkiem koniecznym jest, aby przyczyny te, doprowadziły do zmniejszenia zatrudnienia. Jak wyjaśnił SN w uchw. z 14.12.1994 r. (IPZP 52/94, OSNAPiUS 1995, Nr 9, poz. 107) „zmniejszenie zatrudnienia jest koniecznym warunkiem nabycia prawa do odprawy pieniężnej z art. 8 ust. 1 ZwGrupU w przypadku indywidualnego zwolnienia pracownika na podstawie art. 10 ust. 1 w zw. z art. 1 ust. 1 ZwGrupU. Jeżeli zwolniony pracownik podważył zasadność wypowiedzenia dokonanego przez zakład pracy, zakład ten obowiązany jest udowodnić zaistnienie jednej z przesłanek, o których mowa w art. 1 ZwGrupU. Nieuzasadnienie przyczyn zwolnienia przez ten zakład spowoduje, że pracownikowi będzie przysługiwało przywrócenie do pracy lub, jeżeli przywrócenie nie będzie możliwe, prawo do odszkodowania z powodu nieuzasadnionego jej rozwiązania. Sytuacja, że pracownik dzięki swojej przeczności i dalekowzroczności zawarł stosunek pracy z innym pracodawcą, nie stoi na przeszkodzie stwierdzeniu, że rozwiązanie umowy o pracę następuje z przyczyn leżących po stronie zakładu pracy, jak również nie skutkuje stwierdzeniem braku przesłanek stanowiących wyłączny powód uzasadniający rozwiązanie stosunku pracy. Sąd Najwyższy w wyr. z 20.3.1996 r. (I PRN 33/96, OSNAPiUS 1996, Nr 24, poz. 371) stwierdził, że pracownik, z którym rozwiązano umowę o pracę na czas określony z przyczyn wskazanych w art. 1 ust. 1 ZwGrupU nie traci uprawnienia do odprawy pieniężnej z art. 8 ust. 1 tej ustawy tylko dlatego, że zawarł następnie z tym samym pracodawcą umowę o pracę na okres jednego tygodnia. W uzasadnieniu SN zauważył, że zawarcie kolejnej umowy o pracę jest zawsze wyrazem potrzeb obu jej stron, więc pracodawca realizujący swoje interesy nie może tym sposobem starać się uchylać od obowiązku wypłaty odprawy pieniężnej, do której uprawniony jest pracownik w związku z wypowiedzeniem wcześniejszej umowy bezterminowej z przyczyn leżących po stronie zakładu pracy. Kontynuując rozważania SN podkreślił, że zwolnienie ze wspomnianego wyżej obowiązku można uznać jedynie w niecodziennej sytuacji, tj. np. wówczas, gdy po rozwiązaniu umowy zawartej na czas nieokreślony pracodawca ze swojej strony zaproponował pracownikowi bardzo korzystną terminową umowę o pracę np. na okres przekraczający minimum kilka lat, przy czym okres wypowiedzenia tej umowy byłby co najmniej równy okresowi wypowiedzenia umowy bezterminowej.

9. Definicja zmniejszenia zatrudnienia. Ustawodawca w art. 1 nie zdefiniował pojęcia „zmniejszenie zatrudnienia”, jednak w ocenie SN wynika, że chodzi

o rozwiązanie stosunków pracy z grupą pracowników. Nie oznacza to jednak wszystkich przypadków obniżenia liczby pracowników, lecz tylko tych, które nastąpiły na skutek rozwiązania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn wskazanych w ustawie w drodze oświadczenia zakładu pracy z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Inne przypadki obniżenia zatrudnienia nie są unormowane w ZwGrupU, z wyjątkiem rozwiązania stosunku pracy z przyczyn określonych w tejże ustawie na mocy porozumienia stron, fakt ten może nastąpić z inicjatywy samego pracownika lub pracodawcy. Przy stwierdzeniu czy następuje zwolnienie grupowe należy policzyć wszystkich zwalnianych pracowników, bez względu na podstawy i rozmiar zatrudnienia, ponieważ wszyscy pracownicy wchodzi w skład załogi danego zakładu pracy. Postanowienia ustawy mają zastosowanie również do przedsiębiorstwa zagranicznego prowadzącego działalność na terenie Rzeczypospolitej Polskiej, rzemieślniczego zakładu, a także do agenta zatrudniającego pracowników. Wyłączeniu jednak podlegają osoby fizyczne nieprowadzące zakładu pracy w znaczeniu przedmiotowym, które zatrudniają pracowników dla własnych potrzeb osobistych (np. pomoc domowa, czy pielęgniarki). Niemniej jednak zasadą jest, że pracodawcy zatrudniający mniejszą liczbę niż 20 pracowników nie będą musieli wypłacać odszkodowania i przestrzegać procedur wymaganych przy zmniejszaniu liczby pracowników. W wyr. z 24.2.2004 r. (K 54/02, OTK-A 2004, Nr 2, poz. 10) TK orzekł, że prawo do odprawy pieniężnej wynikające z art. 8 ZwGrupU ma charakter szczególnego uprawnienia pracowniczego, niebędącego wynagrodzeniem za świadczoną pracę, którego treść i zakres przedmiotowy wymagają uwzględnienia nie tylko interesów pracowniczych, ale („rozważenia”) szeregu czynników społeczno-ekonomicznych, w tym również uzasadnionych interesów pracodawców. Zdaniem TK w zakresie ustalenia prawa do odprawy pieniężnej ustawodawca jest uprawniony do zróżnicowania zakresu uprawnień różnych kategorii pracowników, w tym również według kryterium wielkości zakładu pracy.

10. Zakres zastosowania. Ustawa włącza do normy grupowego zwolnienia pracowników odchodzących z pracy w trybie porozumienia stron z inicjatywy pracodawcy, jeżeli dotyczy zwolnienia co najmniej 5 pracowników. Zgodnie z art. 6 ZatrPracTymczU do pracowników tymczasowych nie stosuje się przepisów ZwGrupU. Ponadto przepisów ZwGrupU nie stosuje się do pracowników zatrudnionych na podstawie mianowania. Wobec powyższego nie są oni wliczani do liczby pracowników przy ustalaniu stanu zatrudnienia pracowników objętych zwolnieniami grupowymi.

Należy podkreślić, że nowa ZwGrupU rezygnuje z określenia katalogu przyczyn leżących po stronie pracodawcy, uzasadniających grupowe zwolnienia pra-

cowników, na rzecz wskazania, zgodnie z wymogami dyrektywy Nr 98/59/WE z 20.7.1998 r. w sprawie dostosowania ustawodawstwa państw członkowskich dotyczących zwolnień grupowych, że przyczynami zwolnienia grupowego są przyczyny niedotyczące indywidualnie pracowników.

Ustawę o zwolnieniach grupowych stosuje się również w stosunku do pracowników zatrudnionych na podstawie wyboru. Zgodnie z utartą linią orzecznictwa stosunek pracy zawarty na podstawie wyboru jest stosunkiem zbliżonym do stosunku pracy zawartym na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Należy jednak podkreślić, że część doktryny wychodzi z założenia, że stosunek pracy z wyboru rozwiązuje się wraz z wygaśnięciem mandatu w związku z czym nie może zostać rozwiązana w następstwie wypowiedzenia.

11. Zakres obowiązywania. Analiza przepisów ustawy wskazuje, iż zakres jej obowiązywania nie został ograniczony jedynie do umów na czas nieokreślony. Ustawa bowiem zezwala na rozwiązanie za wypowiedzeniem nawet umowy terminowej (umowy zawartej na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy) w przypadku zastrzeżenia takiej możliwości przez strony. Należy jednak stwierdzić, że ZwGrupU ma zastosowanie do rozwiązywania umów o pracę w wyniku wypowiedzenia lub ewentualnie porozumienia stron, ale dokonanych tylko i wyłącznie przez zakład pracy, natomiast wyklucza się przypadki rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika (art. 52 KP) lub bez winy (art. 53 KP). Przepisy ustawy odnoszą się do osób posiadających status pracownika, o którym mowa w treści art. 2 KP: „pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę”. Wobec powyższego ustawa stosowana jest do pracowników zatrudnionych na podstawie spółdzielczej umowy o pracę, młodocianych, którzy zawarli umowę w celu przygotowania zawodowego jak również umowy o wykonywanie prac lekkich. Stosowanie ustawy o zwolnieniach grupowych w stosunku do pracowników zatrudnionych na podstawie spółdzielczej umowy o pracę wydaje się oczywiste. Ustawodawca umożliwia wypowiedzenie spółdzielczej umowy o pracę w sytuacji zmniejszenia zatrudnienia ze względu na przesłanki gospodarcze, powyższe stanowi zarazem przesłankę zwolnień grupowych. Tryb zwolnień przewidziany ustawą nie obowiązuje w stosunku do pracowników będących posłami, senatorami lub radnymi, w okresie, w którym ich stosunek podlega z mocy odrębnych przepisów szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem. Ustawa nie odnosi się również do pracownika, który dopiero w okresie wypowiedzenia dokonanego na jego wniosek objął stanowisko pracy podlegające likwidacji (por. wyr. SN z 22.3.2001 r., II UKN 259/00,

OSNAPiUS 2002, Nr 22, poz. 551). Istotny sceptycyzm budzi natomiast stosowanie ustawy w stosunku do osób wykonujących stosunek pracy powstały z wyboru ze względu na fakt, iż nie jest wobec niego stosowane wypowiedzenie stosunku pracy lub wypowiedzenie warunków pracy i płacy. Zgodnie bowiem z przepisami KP stosunek pracy powstały z wyboru rozwiązuje się w przypadku wygaśnięcia mandatu. Natomiast przyczyny wygaśnięcia mandatu uregulowane są szczegółowo w przepisach normujących działanie danej instytucji lub organizacji. W tej kwestii należy zatem szukać odpowiedzi w treści dyrektywy Nr 98/59/WE, która określa ustanie stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia jako „zwolnienia dokonane przez pracodawcę”, a do ustalenia ich liczby jako zwolnienia traktuje się „inne formy wygaśnięcia umowy o pracę, które następuje z inicjatywy pracodawcy (...), pod warunkiem że zwolnień tych jest co najmniej pięć”. Na podstawie tych przepisów można stwierdzić, że nie chodzi tu tylko o wypowiedzenie lub porozumienie stron, lecz także o inne sposoby ustania stosunku pracy w tym rozwiązanie stosunku pracy z wyboru wskutek wygaśnięcia mandatu. Przepisy ustawy obejmują pracowników wykonujących prace na podstawie aktu powołania. Należy w tej sytuacji wziąć pod uwagę treść art. 69 KP, zgodnie z którym do stosunku pracy na podstawie powołania stosuje się przepisy dotyczące umowy o pracę na czas nieokreślony, z wyłączeniem przepisów regulujących:

- 1) tryb postępowania przy rozwiązywaniu umów o pracę;
- 2) rozpatrywanie sporów ze stosunku pracy w części dotyczącej orzekania;
- 3) o bezskuteczności wypowiedzeń;
- 4) o przywracaniu do pracy.

12. Zakres obowiązywania ZwGrupU a liczba zatrudnionych pracowników.

Innym kryterium, od którego zależy stosowanie przepisów przedmiotowej ustawy jest liczba zatrudnianych pracowników. Głównym założeniem ustawodawcy było wyłączenie stosowania ustawy w stosunku do małych pracodawców. Granica 20 pracowników odnosi się do 20 osób zatrudnionych w ramach stosunku pracy. Do liczby zatrudnionych pracowników wlicza się osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę, na okres próbny, na czas określony czy nieokreślony na wykonywanie określonej pracy. Nie ma tu obowiązku przeliczania pracowników na etaty, co występuje przy określeniu konieczności tworzenia zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. Oznacza to, że każdy zatrudniony niezależnie od wymiaru etatu jest liczony jako pracownik, np. zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy (na pół etatu) (*L. Krysińska-Wnuk, Regulacje zwolnień grupowych pracownika, Warszawa 2009, s. 173*). Przy obliczaniu stanu zatrudnienia pracodawca musi również uwzględnić osoby, którym pracodawca wypo-

wiedział warunki pracy lub płacy. Ustalając liczbę pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy bierze się również pod uwagę pracowników nieświadczących pracy w danej chwili, np. przebywających na zwolnieniu lekarskim, urlopie bezpłatnym. Przesłanką ilościową w kontekście zwolnień grupowych jest jedynie realna liczba zatrudnionych pracowników zgodnie z art. 2 KP. Pracownik zatrudniony u pracodawcy na dwóch etatach, mający dwa stanowiska pracy, również jest liczony jako 1 osoba. W liczbie zatrudnionych, co jest ważne, uwzględnia się również osoby:

- 1) przebywające na urloпах macierzyńskich, bezpłatnych, wychowawczych;
- 2) zatrudnione w celu przygotowania zawodowego (młodociani).

Ustawa nie odnosi się do osób, które nie posiadają statusu pracownika, a w szczególności:

- 1) osób świadczących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych;
- 2) funkcjonariuszy służb zmilitaryzowanych, świadczących pracę w ramach stosunków administracyjno-prawnych;
- 3) członków rolniczych spółdzielni produkcyjnych;
- 4) osób zatrudnionych w ramach stosunków społeczno-prawnych.

W przypadku zatrudniania przez pracodawcę mniej niż 20 pracowników, ich zwolnienie następować będzie zgodnie z zasadami ogólnymi określonymi w KP co w konsekwencji zwalania pracodawcę z obowiązku przeprowadzania konsultacji społecznych z przedstawicielami pracowników oraz wypłaty odprawy. Ustawodawca ustalając pułap 20 pracowników zatrudnionego u danego pracodawcy wyszedł z założenia, że duże obciążenia finansowe związane z wypłatą odszkodowań pracownikom mogłoby pogorszyć i tak trudną sytuację małego pracodawcy, który zdecydował się na zwolnienia pracowników. Wobec powyższego pierwszą czynnością jaką powinien dokonać pracodawca zastawiając się czy powinien zastosować przepisy ZwGrupU to obliczenie ilu zatrudnia pracowników. Później zaś powinien zastanowić się ilu pracowników zamierza zwolnić i w jakim terminie. Przesłanką decydującą o tym czy mamy do czynienia ze zwolnieniami grupowymi jest tym samym liczba zwalnianych pracowników. Wprowadzenie zatem progu liczbowego miało na celu zachęcić małych pracodawców do zatrudniania pracowników. Odnosząc się do liczby zatrudnionych pracowników u danego pracodawcy bardzo często pojawia się pytanie z jakiego przełomu czasowego pracodawca powinien określać ilość zatrudnionych pracowników. Czy mówimy o sytuacji czasowej, w której pracodawca zawiadamia związek zawodowy, czy powiatowy urząd pracy. Zdaniem *K. W. Barana*, biorąc pod uwagę względy celowościowe, należy określić ilość zatrudnienia na dzień zawiadomienia przez pracodawcę powiatowego urzędu pracy.

PRZYKŁAD

Wyższa Szkoła Humanistyki zatrudnia 60 nauczycieli na podstawie mianowania, 32 osobowy personel sprząający zatrudniony na podstawie umów cywilnoprawnych, 10 pracowników przebywa na urlopach wychowawczych. W dniu 7.9.2015 r. pracodawca zwolnił 20 osób personelu sprząającego w związku z zawarciem umowy o świadczenie usług z inną firmą. W związku z faktem, że ustawa nie odnosi się do osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych, zwolnienie nie nastąpi zgodnie z procedurą określoną w ustawie o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

13. Przesłanki stosowania ZwGrupU. Główną przesłanką stosowania ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków jest konieczność rozwiązania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika. Pomimo tego, że ustawodawca posługuje się sformułowaniem „z przyczyn niedotyczący pracownika” używając liczby mnogiej, co mogłoby w konsekwencji prowadzić do wniosku, iż musi się ziszczyć kilka przyczyn, aby można było rozpocząć procedurę zwolnień grupowych, do zwolnienia pracownika na podstawie przedmiotowej ustawy wystarczy jedna przyczyna ze strony pracodawcy. Powyższe wynika wprost z literalnego brzmienia art. 1 ust. 1 lit. a dyrektywy Nr 98/59/WE, nie zmienia to faktu, że oczywiście zwolnienie grupowe pracowników może nastąpić w związku z spełnieniem się kilku lub kilkunastu przesłanek.

PRZYKŁAD

Pracodawca zatrudnia 34 osoby w spółce, której główną działalnością jest szycie obuwia dla wojska. W związku z wpływem umowy o współpracę zawartej pomiędzy pracodawcą a jednostką wojskową, jednostka wojskowa ogłosiła przetarg na szycie obuwia, który wygrał konkurencyjny podmiot. Wygrana konkurencyjnej firmy i utrata lukratywnego kontraktu doprowadziły do obniżenia przychodów pracodawcy o blisko 60%. W obowiązującym stanie faktycznym pracodawca jest uprawniony do zastosowania ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, gdyż zaistniały przesłanki uzasadniające zwolnienia niezależne od pracowników.

14. Przyczyny zwolnień pracowników. W art. 1 ZwGrupU w przeciwieństwie do art. 1 ust. 1 ZwGrupU90 nie wyliczono przyczyn zwolnień pracowników dotyczących zakładu pracy w znaczeniu przedmiotowym. Wśród przyczyn zwolnień grupowych ZwGrupU90 jako przesłanki merytoryczne redukcji pracowników wymieniała wprost:

- 1) przyczyny ekonomiczne;
- 2) zmiany organizacyjne, produkcyjne bądź technologiczne, w tym również zmiany mające na celu poprawę warunków pracy albo warunków środowiska naturalnego.

Wśród przyczyn zwolnień grupowych uchylona ustawa wskazywała też upadłość oraz likwidację zakładu pracy. W tym kontekście można przyjąć, że przyczyny te, jeśli chodzi o zakres przedmiotowy, można odnieść do przyczyn zwolnień grupowych znowelizowanej ustawy. Oznacza to, że również inne przyczyny poza przyczynami ekonomicznymi, organizacyjnymi, produkcyjnymi, technologicznymi oraz upadłością lub likwidacją pracodawcy mogą stanowić uzasadnienie dla zwolnień grupowych, jeśli dotyczą pośrednio lub bezpośrednio pracodawcy.

Starając się obrazowo wytłumaczyć kiedy mamy do czynienia z „przyczynami niedotyczącymi pracownika” możemy stwierdzić, że mogą to być okoliczności niezwiązane z żadną ze stron istniejącego stosunku pracy lub przyczyny związane z działalnością pracodawcy (np. zobowiązania publiczno-prawne nałożone na pracodawcę przez administrację publiczną, regulacje prawne wpływające w sposób istotny na dotychczasową produkcję pracodawcy lub zaprzestanie prowadzenia działalności). Powyższe przepisy ustawy nie mają zastosowania w sytuacji gdy wypowiedzenie stosunku pracy następuje z przyczyn powstałych po stronie pracownika, m.in. niezdolność do pracy. W dobie zmieniających się warunków gospodarczych bardzo często przyczyną zwolnień grupowych jest wymóg zmiany stopnia produkcji lub konieczność przebranzowienia. Powyższe prowadzi do weryfikacji przez pracodawcę budżetu, a w konsekwencji wymusza ograniczenie zatrudnienia. W ocenie SN w wyr. z 20.10.1998 r. (I PKN 393/98, OSNAPiUS 1999, Nr 23, poz. 746) dla uznania zasadności wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę na skutek zmniejszenia zatrudnienia z przyczyn ekonomicznych nie jest wymagane uprzednie wprowadzenie zmian w regulaminie i schemacie organizacji zakładu pracy. Jednak sama zmiana nazw stanowisk pracy, przy zachowaniu zakresu czynności, nie uzasadnia wypowiedzenia umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracowników, polegających na zmianach organizacyjnych związanych z restrukturyzacją pracodawcy. Pracodawca musi mieć jednak na uwadze, że restrukturyzacja zakładu pracy nie może mieć charakteru pozornego i być jedynie sposobnością do wypowiedzenia umów o pracę z pracowni-

kami. Likwidacja stanowiska pracy jako przyczyna musi mieć charakter trwały i rzeczywisty, zaś w miejsce zwolnionego pracownika nie może zostać zatrudniona inna osoba. Likwidacja stanowiska nie może polegać jedynie na zmianie nazwy tego stanowiska w związku z przekształcaniem zakładu pracy. Pracodawca jest uprawniony do wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi jeszcze przed faktyczną likwidacją stanowiska. Sąd pracy w przypadku ewentualnego sporu w tej materii jest uprawniony do badania pozorności likwidacji stanowiska pracy poprzez porównywanie warunków pracy osoby zatrudnionej na nowym stanowisku w stosunku do warunków zatrudnienia osoby, z którą została rozwiązana umowa o pracę. Okolicznościami, które mogą prowadzić do rozpoczęcia procedury zwolnień grupowych są również: automatyzacja, informatyzacja, ale przede wszystkim optymalizacja kosztów. Pracodawca powinien mieć na uwadze, że przyczyna nie dotycząca pracownika nie musi być głównym czynnikiem powodującym zwolnienie, lecz musi być dominującą przesłanką, bez której zaistnienia pracodawca nie zdecydowałby się na rozpoczęcie procedury zwolnień grupowych.

15. Zawiadomienie zakładowych organizacji związkowych. Pracodawca jest zobowiązany do zawiadomienia o wystąpieniu powyższych okoliczności (przyczyny) zakładowych organizacji związkowych, przeprowadzenia z nimi konsultacji w sprawie możliwości uniknięcia zwolnień grupowych lub zniwelowania ich skutków oraz zawarcia stosownych porozumień. Pracodawca musi pamiętać, że przyczyna podana pracownikowi i związkom zawodowym w związku z przeprowadzeniem zwolnień grupowych jest dla niego wiążąca, a tym samym późniejsze podanie innej przyczyny rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem jest nieważne i nie rodzi skutków prawnych. Dlatego też przyczyny wypowiedzeń umowy o pracę powinny być wyczerpujące, konkretne i prawdziwe.

PRZYKŁAD

Deweloper w związku z inwestycją obejmującą około 400 mieszkań zatrudnia 20 inżynierów. Po zakończeniu inwestycji i sprzedaży większości mieszkań kolejna inwestycja będzie zdecydowanie mniejsza, gdyż będzie liczyć 100 mieszkań. W związku z zaistniałą sytuacją pracodawca zamierza zlikwidować stanowisko młodszego inżyniera. Pracodawca w stosunku do pracownika, którego stanowisko pracy zamierza zlikwidować musi zastosować przepisy ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników w zakresie odprawy.