

**Szczególne zasady  
rozwiązywania z pracownikami  
stosunków pracy z przyczyn  
niedotyczących pracowników  
(zwolnienia grupowe  
i indywidualne). Procedury.  
Komentarz praktyczny  
z orzecnictwem i przykładami.  
Wzory pism. Schematy. Tabele**

# Część I.

## Komentarz praktyczny z orzecnictwem

### **Rozdział 1. Zakres stosowania ZwGrupU**

1. Wprowadzenie
2. Rozwiązanie umowy o pracę
3. Pracodawca
4. Przegląd orzecnictwa

### **Rozdział 2. Konsultacje ze związkami zawodowymi**

1. Konsultacje pracodawcy w zakresie zamiaru rozpoczęcia zwolnień grupowych
2. Konsultacja wypowiedzenia z zakładową organizacją związkową
3. Konsultacje z radą pracowników
4. Obowiązek przeprowadzenia konsultacji
5. Informacje przekazywane przez pracodawcę stronie społecznej
6. Poinformowanie przedstawicieli pracowników o zamiarze przeprowadzenia zwolnień grupowych w zakładzie pracy
7. Termin konsultacji
8. Zwolnienia o charakterze indywidualnym
9. Rola związków zawodowych oraz przeprowadzonych konsultacji
10. Niezawiadomienie przez pracodawcę związków zawodowych lub wybranych przedstawicieli
11. Informowanie powiatowego urzędu pracy
12. Przegląd orzecnictwa

### **Rozdział 3. Porozumienie w sprawie zwolnień**

1. Uwagi wstępne
2. Strony porozumienia
3. Termin
4. Porozumienie a regulamin zwolnień grupowych
5. Reprezentatywność związków zawodowych

## **Część I.** Komentarz praktyczny z orzecznictwem

6. Porozumienie jako źródło prawa pracy
7. Forma porozumienia
8. Treść porozumienia
9. Regulamin zwolnień grupowych
10. Przegląd orzecznictwa

### **Rozdział 4. Zawiadomienie o zwolnieniu grupowym**

1. Uwagi wstępne
2. Informacje zawarte w zawiadomieniu
3. Załoga statku morskiego
4. Brak uprawnień urzędu pracy
5. Zawiadomienie powiatowego urzędu pracy
6. Opinia strony społecznej
7. Zwolnienia monitorowane
8. Aktywizacja zawodowa zwalnianych pracowników
9. Świadczenie szkoleniowe
10. Przegląd orzecznictwa

### **Rozdział 5. Dopuszczalność wypowiedzenia**

1. Rozwiązanie stosunku pracy a przepisy ochronne dla pracowników
2. Zakres zastosowania art. 5 ZwGrUpU
3. Porozumienie pomiędzy pracodawcą a stroną społeczną
4. Zgoda stosownego organu na zwolnienie pracownika
5. Wypowiedzenie definitywne lub wypowiedzenie zmieniające podczas urlopu lub w sytuacji usprawiedliwionej nieobecnością
6. Szczególna ochrona
7. Dodatek wyrównawczy dla osób objętych szczególną ochroną
8. Zwolnienia indywidualne
9. Rozwiązanie stosunku pracy
10. Dodatek wyrównawczy
11. Zwolnienia indywidualne a zwolnienia grupowe
12. Przegląd orzecznictwa

### **Rozdział 6. Ponowne zatrudnienie pracownika zwolnionego w ramach zwolnień grupowych**

1. Obowiązek ponownego zatrudnienia pracownika
2. Wyjątki od pierwszeństwa zatrudnienia
3. Roszczenia pracownika związane z obowiązkiem ponownego zatrudnienia
4. Przegląd orzecznictwa

### **Rozdział 7. Zwolnienia indywidualne – art. 10 ZwGrUpU**

1. Kwalifikowanie przypadków rozwiązywania umów o pracę do zwolnienia indywidualnego
  - 1.1. Zwolnienia indywidualne – liczenie okresu 30 dni

- 1.2. Wliczanie rozwiązań umowy o pracę na mocy porozumienia stron do limitów
- 1.3. Wliczanie wypowiedzeń zmieniających warunki pracy lub płacy do limitów
- 1.4. Wypowiedzenia zmieniające warunki umowy o pracę dotyczące zakładowego układu zbiorowego pracy lub regulaminu wynagradzania a stosowanie ustawy
2. Zwolnienia indywidualne w trakcie zwolnień grupowych
  - 2.1. Zwolnienia indywidualne w trakcie zwolnień grupowych
  - 2.2. Zwolnienia indywidualne a zwolnienia grupowe – różnice
3. Przesłanki zastosowania zwolnień indywidualnych
  - 3.1. Wyłączność przyczyn rozwiązania umowy o pracę nieleżących po stronie pracownika
  - 3.2. Różne rodzajowo przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę lub warunków umowy o pracę (przyczyny nie dotyczące pracownika wskazane obok przyczyn dotyczących pracownika)
  - 3.3. Współprzyczyna rozwiązania umowy o pracę rozumiana jako odmowa przyjęcia nowych warunków zatrudnienia wskazanych w wypowiedzeniu zmieniającym
  - 3.4. Ocena korzystności warunków zatrudnienia
4. Zwolnienia indywidualne a szczególna ochrona zatrudnienia
  - 4.1. Pracownicy podlegający bezwzględnej ochronie przed zwolnieniem z pracy
  - 4.2. Pracownicy podlegający względnej ochronie przed zwolnieniem z pracy
  - 4.3. Sprzeciw organizacji związkowej w przypadku pracowników podlegających względnej ochronie stosunku pracy
  - 4.4. Zwolnienia indywidualne w okresie nieobecności pracownika w pracy
  - 4.5. Indywidualne wypowiedzenia zmieniające warunki pracy lub płacy w okresie nieobecności pracownika w pracy
5. Zasady obowiązujące przy zwolnieniach indywidualnych (indywidualnych wypowiedzeniach warunków umowy o pracę)
  - 5.1. Podstawowe zasady wypowiedzania umów o pracę oraz warunków umów o pracę w trybie art. 10 ZwGrUpU
  - 5.2. Kryteria doboru do zwolnienia
  - 5.3. Metoda porównawcza
6. Przegląd orzecnictwa

## **Rozdział 8. Odprawa pieniężna (art. 8 ZwGrUpU)**

1. Przesłanki nabycia prawa do odprawy
  - 1.1. Przyczyny nie dotyczące pracownika

## **Część I.** Komentarz praktyczny z orzecznictwem

- 1.2. Stan zdrowia pracownika a przyczyna nieleżąca po stronie pracownika
- 1.3. Odwołanie z funkcji członka zarządu spółki a przyczyna nieleżąca po stronie pracownika
- 1.4. Wygaśnięcie mandatu członka zarządu spółki na skutek upływu kadencji a przyczyna nieleżąca po stronie pracownika
- 1.5. Porozumienie stron o rozwiązaniu umowy o pracę a prawo do odprawy pieniężnej
- 1.6. Rozwiązanie umowy o pracę z inicjatywy pracownika w ramach PDO
- 1.7. Rozwiązanie umowy o pracę jednostronnie przez pracownika a prawo do odprawy
- 1.8. Wypowiedzenie zmieniające a prawo do odprawy; tryb dochodzenia prawa do odprawy
- 1.9. Wyłącność przyczyny nieleżącej po stronie pracownika w przypadku zwolnień indywidualnych w trybie art. 10 ust. 1 ZwGrupU
2. Ochrona prawa do odprawy
  - 2.1. Ochrona odprawy pieniężnej obejmująca zakaz zrzekania się prawa do odprawy
  - 2.2. Ochrona odprawy pieniężnej obejmująca ograniczenia w potrąceniach
3. Wysokość odprawy
  - 3.1. Definicja okresu zatrudnienia u danego pracodawcy
  - 3.2. Styk lat okresu zatrudnienia u pracodawcy
  - 3.3. Urlop bezpłatny w celu wykonywania pracy u innego pracodawcy a okres zatrudnienia u pracodawcy
  - 3.4. Okres zatrudnienia u danego pracodawcy a przerwy w zatrudnieniu
  - 3.5. Okres zatrudnienia u danego pracodawcy a umowy cywilnoprawne
  - 3.6. Data końcowa okresu zatrudnienia u danego pracodawcy
  - 3.7. Zaliczenie do okresu zatrudnienia innych okresów pracy w drodze porozumienia z pracownikiem lub na podstawie wewnątrzzakładowych źródeł prawa pracy
  - 3.8. Okresy niezaliczane do okresu zatrudnienia u danego pracodawcy
  - 3.9. Definicja wynagrodzenia za pracę
  - 3.10. Limity ustawowe wysokości odprawy
  - 3.11. Odprawa pieniężna a obciążenia publicznoprawne
4. Termin wypłaty odprawy i termin przedawnienia roszczenia o wypłatę odprawy
5. Prawo do odprawy a prawo do innych świadczeń ze stosunku pracy

- 5.1. Odprawa pieniężna a odprawa emerytalna
- 5.2. Prawo do odprawy a kontynuacja zatrudnienia u tego samego lub innego pracodawcy
6. Prawo do odprawy a postępowanie sądowe w sprawach z odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę (warunków umowy o pracę)
  - 6.1. Odwołanie pracownika od wypowiedzenia umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracodawcy a prawo do odprawy pieniężnej
  - 6.2. Prawo do odprawy a rodzaj roszczenia z tytułu wadliwego wypowiedzenia umowy o pracę
  - 6.3. Prawo do odprawy a żądanie odszkodowania z tytułu wadliwego wypowiedzenia umowy o pracę (warunków umowy o pracę) do sądu pracy
  - 6.4. Korzystny dla pracownika wyrok w sprawie z odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę z przyczyn dotyczących pracownika a prawo do odprawy
7. Przegląd orzecnictwa

## **Rozdział 9. Zwolnienia grupowe z powodu upadłości i likwidacji pracodawcy**

1. Zwolnienia grupowe z powodu ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy. Zakończenie działalności pracodawcy a rozwiązanie stosunków pracy
2. Uchylenie szczególnej ochrony stosunku pracy w przypadku ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy
  - 2.1. Zakres podmiotowy ochrony
  - 2.2. Brak obowiązku uzyskiwania zgody uprawnionego podmiotu na rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem podlegającym szczególnej ochronie stosunku pracy
3. Szczególne zasady rozwiązywania umów o pracę w okresie upadłości lub likwidacji pracodawcy z wybranymi pracownikami podlegającymi szczególnej ochronie stosunku pracy z uwagi na rodzicielstwo
  - 3.1. Szczególna ochrona stosunku pracy pracowników wymienionych w art. 177 § 4 KP w przypadku zwolnień grupowych i indywidualnych
  - 3.2. Szczególna ochrona stosunku pracy pracowników wymienionych w art. 177 § 4 KP w przypadku upadłości lub likwidacji a rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 KP
  - 3.3. Uzgadnianie terminu rozwiązania umowy o pracę z zakładową organizacją związkową
  - 3.4. Zapewnienie innego zatrudnienia, świadczenia zasiłkowe

## Część I. Komentarz praktyczny z orzecznictwem

4. Ogłoszenie upadłości lub likwidacji a zniesienie innych ograniczeń związanych z rozwiązaniem umów o pracę
  - 4.1. Zniesienie obowiązku konsultacji związkowej
  - 4.2. Zwolnienia grupowe z powodu ogłoszenia upadłości lub likwidacji a obowiązek dochowania procedury określonej w art. 2–4 i 6 ZwGrpU
  - 4.3. Brak obowiązku konsultacji związkowej zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę w trybie art. 38 KP w przypadku niezawarcia porozumienia o zwolnieniach grupowych z zakładową organizacją związkową z powodu ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy
  - 4.4. Zwolnienia grupowe z powodu ogłoszenia upadłości lub likwidacji a możliwość rozwiązania umowy o pracę z przyczyn dotyczących pracownika
5. Ogłoszenie upadłości
  - 5.1. Rodzaje upadłości
  - 5.2. Podstawy upadłości, procedur
  - 5.3. Odstąpienie od umowy o zakazie konkurencji
  - 5.4. Bezskuteczność postanowienia o wysokości wynagrodzenia reprezentanta upadłego
6. Postępowanie sanacyjne
  - 6.1. Otwarcie postępowania sanacyjnego
  - 6.2. Zasady zwalniania pracowników określone w planie restrukturyzacyjnym
  - 6.3. Odstąpienie od umowy o zakazie konkurencji
  - 6.4. Obniżenie wynagrodzenia reprezentanta lub pracownika dłużnika
7. Likwidacja pracodawcy
  - 7.1. Różne przypadki likwidacji pracodawcy
  - 7.2. Likwidacja spółki prawa handlowego
  - 7.3. Likwidacja wyodrębnionej jednostki organizacyjnej pracodawcy (oddziału, zakładu *etc.*), niebędącej wewnętrznym pracodawcą w rozumieniu art. 3 KP
  - 7.4. Likwidacja wyodrębnionej jednostki organizacyjnej pracodawcy (oddziału, zakładu *etc.*), będącej wewnętrznym pracodawcą w rozumieniu art. 3 KP
  - 7.5. Likwidacja pracodawcy a przejście zakładu pracy
  - 7.6. Likwidacja pracodawcy będącej osobą fizyczną prowadzącą działalność gospodarczą
8. Przegląd orzecznictwa

# Rozdział 1. Zakres stosowania ZwGrupU

## 1. Wprowadzenie

W treści art. 22 KP ustawodawca zawarł definicję legalną stosunku pracy, zgodnie z którą przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca – do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Dokonując wykładni językowej przedmiotowej definicji, można za tym przyjąć, że w przypadku stosunku pracy mamy do czynienia z podwójnym stosunkiem zobowiązującym, na podstawie którego – pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, natomiast pracodawca do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Tym samym widzimy, że ustawodawca w sposób bardzo jednoznaczny określił, jakie obowiązki w ramach stosunku pracy spoczywają na pracowniku, a jakie na pracodawcy. Powyższe jednoznacznie wskazuje na szczególne znaczenie zatrudnienia na podstawie stosunku pracy w polskim obrocie gospodarczym pomimo niewątpliwie zmieniających się trendów w zakresie zatrudnienia i coraz większej popularności atypowych form zatrudnienia. O zasadności powyższej tezy świadczy fakt, że zgodnie z treścią art. 24 Konstytucji RP: „Praca znajduje się pod ochroną Rzeczypospolitej Polskiej. Państwo sprawuje nadzór nad warunkami wykonywania pracy”. Przy czym ochrona, o której mowa w art. 24 Konstytucji RP, rozciąga się nie tylko na zatrudnienie na podstawie stosunku pracy, ale również na zatrudnienie na podstawie umów cy-

Stosunek pracy



wilnoprawnych. Nadzór nad warunkami wykonywania pracy obejmuje: warunki, zakres oraz treść świadczenia i przyjmowania pracy w ramach stosunku pracy, jak również samo świadczenie pracy. Na państwie ciąży obowiązek ochrony pracowników jako słabszej strony stosunku pracy, a w konsekwencji obowiązek stwarzania gwarancji prawnych ochrony, w tym ochrony przed niezgodnymi z prawem bądź nieuzasadnionymi działaniami pracodawców. Dlatego też ustawodawca jednoznacznie wskazuje, że zatrudnienie w warunkach określonych w art. 22 § 1 KP jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy. Tym samym o charakterze umowy w żadnej mierze nie decyduje jej nazwa ustalona przez strony, lecz za każdym razem konieczne jest badanie jej treści oraz warunki, w jakich została zawarta. W przypadku ewentualnego procesu sądowego sąd pracy będzie zobowiązany do badania, czy miały miejsce okoliczności charakterystyczne dla stosunku pracy. Dokonując dalszych rozważań nt. stosunku pracy, nie można pominąć faktu, że ustawodawca wymienia enumeratywnie następujące typy umów o pracę w zależności od czasu obowiązywania poszczególnych umów: umowę na okres próbny, na czas określony albo na czas nieokreślony. Kodeks pracy wyróżnia dodatkowo umowę o pracę w celu przygotowania zawodowego oraz spółdzielczą umowę o pracę zawieraną między członkiem spółdzielni pracy a spółdzielnią.

## 2. Rozwiązanie umowy o pracę

W treści art. 30 KP, ustawodawca wymienił enumeratywnie następujące sposoby rozwiązania umowy o pracę:

- 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.

Ustawodawca w tym zakresie posłużył się katalogiem zamkniętym czynności prawnym o charakterze dwustronnym bądź jednostronnym, które za pomocą oświadczenia woli prowadzą do rozwiązania umowy zawartej na podstawie przepisów KP. Od rozwiązania umowy o pracę ustawodawca odróżnia wygaśnięcie umowy o pracę, które powodują zdarzenia prawne niebędące czynnościami prawnymi, z którymi ustawodawca wiąże skutek w postaci ustania stosunku pracy z mocy samego prawa (*ex lege*), od momentu, w którym dane zdarzenie prawne nastąpiło (*ex nunc*) [K.W. Baran (red.), Kodeks pracy. Komentarz, t. I. Art. 1–93, Warszawa 2022]. W związku z faktem, że mamy do czynienia z katalogiem zamkniętym, strony stosunku prawnego nie mogą rozwiązać umowy o pracę w inny sposób. Przepis realizuje także zasadę wolności pracy, w myśl której nikt nie może być przymuszony do pracy i może swobodnie kreować swoje stosunki zatrudnienia (M. Gersdorf i in., Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2024).

Ustawodawca analogiczne rozwiązanie zastosował w przypadku ZwGrupU. Również w tym przypadku ustawodawca w sposób bardzo precyzyjny uregulował przypadki, w których pracodawca może rozwiązać stosunek pracy z pracownikiem. Ustawa ta określa szczególne sytuacje, których zaistnienie może spowodować rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem przez pracodawcę z przyczyn niedotyczących pracownika (wyr. TK z 24.10.2006 r., SK 41/05, Legalis).

Ustawa o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników nie jest pierwszą ustawą kodyfikującą materię procedury zwolnień grupowych. Powyższa sytuacja wynikała z potrzeby implementacji przez polskiego ustawodawcę przepisów dyrektywy 98/59/WE do polskiego systemu prawnego, jak również zmian w gospodarce wolnorynkowej wpływających na kształt relacji pomiędzy pracodawcą a pracownikiem. Dyrektywa 98/59/WE zastąpiła uprzednio obowiązującą dyrektywę Rady 75/129/EWG z 17.2.1975 r. w sprawie dostosowania ustawodawstw Państw Członkowskich dotyczących zwolnień zbiorowych (Dz.Urz. UE L Nr 255, s. 16). Nie ulega wątpliwości, że zasadniczą przesłanką do uchwalenia przez Radę UE dyrektywy 98/59/WE była konieczność zwiększenia ochrony pracowników w przypadku zwolnień zbiorowych, biorąc równocześnie pod uwagę

Wygaśnięcie  
umowy o pracęZasada wolności  
pracy

potrzebę równoważnego rozwoju ekonomicznego i społecznego. Przy czym w przypadku prawodawcy europejskiego widzimy, że szczególny nacisk położono przede wszystkim na kwestie obowiązku pracodawcy w zakresie informowania, konsultowania i notyfikacji w trakcie procedury zwolnień zbiorowych, bez względu na to, czy decyzja o zwolnieniach zbiorowych pochodzi od przedsiębiorcy czy też pracodawcy. Niemniej jednak dokonując analizy orzecznictwa sądów europejskich, należy uznać, że głównym celem dyrektywy 98/59/WE jest 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*).

Analizując postanowienia poprzednio obowiązującej ustawy, należy zwrócić uwagę, że ustawodawca zdecydował się na znaczne skrócenie czasu, w którym możliwe jest przeprowadzenie procedury zwolnień grupowych, 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.). Ustawodawca skrócił także termin, w którym strony, tj. pracodawca i zakładowa organizacja związkowa, są zobowiązane do zawarcia porozumienia, o którym mowa w art. 1. Ustawodawca wskazał nieprzekraczalny termin nie dłuższy niż 20 dni od zawiadomienia na piśmie zakładowej organizacji związkowej reprezentującej danego pracownika. Nie ulega zatem wątpliwości, że tego rodzaju zmiany w sposób znaczący przyczyniły się do skrócenia procedury zwolnień grupowych. Kolejną istotną kwestią, jaka została zmieniona w porównaniu do poprzednio obowiązującej ZwolGrupU89, jest znaczne obniżenie poziomu wypłacanych odpraw. Stosownie do przepisów poprzednio obowiązującej ZwolGrupU89 wysokość odprawy była powiązana z ogólną długością stażu pracy u wszystkich pracodawców. Obecnie obowiązująca ustawa uzależnia wysokość odprawy od zakładowego stażu pracy. Niewątpliwie nowelizacja ta przyczyniła się do znacznego zmniejszenia wysokości wypłacanych odpraw, w związku z powyższym wpływa to pozytywnie na sytuację finansową pracodawcy, który zdecydował się na procedurę zwolnień grupowych. Jest to o tyle istotne, że procedura zwol-

nień grupowych u pracodawcy spowodowana jest złą sytuacją finansową pracodawcy.

Dokonując wykładni językowej art. 1 ZwGrupU, zauważamy, że ustawodawca posłużył się kryterium podmiotowym, ilościowym, temporalnym oraz przedmiotowym zwolnień grupowych w systemie ustawodawstwa polskiego [K.W. Baran (red.), Kodeks pracy. Komentarz, t. I, Art. 1–93, Warszawa 2022]. Z komentowanego przepisu jednoznacznie wynika, że pracodawca zastosował kryterium ilościowe, jednoznacznie wskazując, że ze zwolnieniami grupowymi mamy do czynienia w sytuacji pracodawcy, który zatrudnia minimum 20 pracowników, tj. osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, a która to umowa o pracę zostanie rozwiązana z przyczyn niedotyczących pracownika w okresie nieprzekraczalnym 30 dni. Nie zmienia to faktu, że pracodawca, który zatrudnia mniej niż 20 pracowników, również jest uprawniony do rozwiązywania umów o pracę, opierając się na przesłankach niedotyczących pracownika. W takim jednak przypadku nie jest on zobligowany do stosowania w związku z rozwiązywaniem umów o pracę z pracownikami ZwGrupU, lecz jest uprawniony do stosowania przepisów KP.

W przypadku procedury zwolnień grupowych konieczne jest, aby pracodawca uwzględnił liczbę wszystkich zwalnianych pracowników, nie ma znaczenia podstawa (dotyczy do umów o pracę) i rozmiar zatrudnienia, gdyż każdy pracownik wchodzi w skład danego zakładu pracy. Należy pamiętać, że przepisy ZwGrupU odnoszą się także do przedsiębiorstwa zagranicznego prowadzącego działalność na terenie RP, rzemieślniczego zakładu, a także do agenta zatrudniającego pracowników.

Ustawa nie ma za to zastosowania do osób fizycznych nieprowadzących zakładu pracy w znaczeniu przedmiotowym, które zatrudniają pracowników dla własnych potrzeb osobistych (np. pomoc domowa czy pielęgniarce). Pracodawca, który zatrudnia mniej niż 20 pracowników, nie będzie zobowiązany do wypłaty odszkodowania i przestrzegania procedur wymaganych przy zmniejszaniu liczby pracowników.

Trzeba uznać za zasadną tezę, że głównym założeniem ustawodawcy było ominięcie stosowania tej ustawy do mniejszych pracodawców. Oznacza to, że ZwGrupU należy stosować do „większych”

pracodawców, czyli do pracodawców zatrudniających 20 lub więcej pracowników, którzy zostali zwolnieni z powodów wskazanych wyżej. W związku z powyższym, będąc pracodawcą, warto pamiętać, rozważając proces rozwiązywania umów o pracę z większą liczbą pracowników, aby dokonać obliczenia stanu aktualnego zatrudnienia. W sytuacji gdy z aktualnego stanu zatrudnienia u danego pracodawcy będzie wynikać, że pracodawcy nie obejmuje ZwGrupU, nie będzie on zobowiązany do:

- 1) wypłacania pracownikom odpraw;
- 2) przestrzegania sprecyzowanych procedur określonych w ustawie ze względu na rozpoczęcie procesu zmniejszenia 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.

Bezdyskusyjny jest fakt, że w treści art. 1 ZwGrupU, ustawodawca umieścił jednoznaczne kryteria, które muszą mieć miejsce, aby móc rozwiązywać umowy o pracę z pracownikami zgodnie z procedurą zwolnień grupowych. Tak jak już było to zaakcentowane, mały pracodawca niezatrudniający 20 pracowników może rozwiązywać umowy o pracę, stosując przesłanki niedotyczące pracowników bądź na podstawie przepisów ogólnych KP, tak w przypadku pracodawcy, który spełnia przedmiotowe kryteria nie jest on uprawniony do takiego wyboru i nie może nie stosować przepisów ZwGrupU. Warto jednak pamiętać, że aby stosować przepisy ZwGrupU, muszą obligatoryjnie mieć miejsce dwie przesłanki:

- 1) posiadania statusu pracodawcy;
- 2) zatrudnienia pracowników na podstawie umowy o pracę.

W wyr. z 4.3.2015 r. (I PK 184/14, Legalis) SN 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.

Rozwiązanie umowy o pracę z pracownikami zgodnie z procedurą zwolnień grupowych

Przesłanki stosowania ZwGrupU

### 3. Pracodawca

Zasadnicza rola art. 3 KP polega nie tyle na definiowaniu pracodawcy, gdyż pełniejsze określenie tego pojęcia wynika z art. 22 § 1 KP, charakteryzującego stosunek pracy i wyjaśniającego, kto jest pracodawcą jako stroną tego stosunku, co sprowadza się do określenia, kto może być pracodawcą. Wskazując podmioty, którym można przypisać ten status, ustawodawca nie zrezygnował z dotychczasowego zarządczego modelu pracodawcy (według którego pracodawcą jest jednostka organizacyjna, której kierownictwo ma mandat do zarządzania nią i kierowania zatrudnionymi w niej pracownikami, bez względu na to, czy jednostka ta posiada osobowość prawną) na rzecz modelu właścicielskiego, postrzegającego pracodawcę zasadniczo jako osobę prawną lub fizyczną, będącą właścicielem zakładu pracy lub mającą majątkowe uprawnienie do dysponowania zakładem na podstawie innego tytułu prawnego, np. dzierżawy.

Z procedurą zwolnień grupowych mamy do czynienia w sytuacji, gdy w poszczególnym zakładzie pracy następuje zmniejszenie zatrudnienia z przyczyn niedotyczących pracownika o 10 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia mniej niż 100 pracowników, 10% pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 100, jednak mniej niż 300 pracowników, 30 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 300 lub więcej pracowników. Ustalając liczbę osób objętych przewidywalnym zwolnieniem, trzeba zaliczyć do nich również osoby, które zostaną zwolnione na podstawie porozumień zawartych pomiędzy pracodawcą a pracownikiem. Ustalając liczbę osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę u danego pracodawcy – należy brać pod uwagę ogólną liczbę osób zatrudnionych na podstawie umowy kreujących stosunek prawny. Nie jest istotne, czy mamy do czynienia z umową o pracę czy też z inną umową kreującą stosunek pracy. Nie jest też istotne, czy osoby, których stan zatrudnienia bierzemy pod uwagę, są zatrudnione na pełen etat czy na część etatu. W związku z powyższym w sytuacji, gdy w zakładzie pracy zatrudnionych jest 20 pracowników na cały etat i 20 pracowników na niepełny etat, to stosownie do przepisów ZwGrupU mamy do czynienia z zatrudnieniem na poziomie 40 osób. Do liczby zatrudnionych zaliczamy także osoby, które nie świadczą pracy na rzecz

Procedura zwolnień grupowych

pracodawcy w momencie rozpoczęcia procedury zwolnień grupowych, lecz pozostają w stosunku pracy.

Ustawodawca zalicza do pracowników objętych procedurą zwolnień grupowych również pracowników, z którymi rozwiązano umowy o pracę na podstawie porozumienia stron z inicjatywy pracodawcy, jeżeli zwolnienie dotyczy co najmniej 5 pracowników.

Stan zatrudnienia

Do stanu zatrudnienia w danym zakładzie pracy w przypadku rozpoczęcia procedury zwolnień grupowych zaliczamy:

- 1) osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracy bez względu na wymiar czasu pracy;
- 2) osoby przebywające na urloпах macierzyńskich, bezpłatnych, wychowawczych;
- 3) osoby na zwolnieniach lekarskich;
- 4) osoby zatrudnione na czas określony;
- 5) osoby zwolnione z obowiązku świadczenia pracy w związku z wypowiedzeniem;
- 6) osoby, którym pracodawca wypowiedział warunki pracy lub płacy;
- 7) osoby odbywające służbę wojskową;
- 8) osoby zatrudnione na podstawie wyboru i mianowania;
- 9) osoby zatrudnione na podstawie spółdzielczej umowy o pracę;
- 10) osoby nieobecne w pracy, których nieobecność jest prawidłowa.

### **Przykład z orzecznictwa**

Według uchw. SN z 14.12.1994 r. (I PZP 52/94, OSNAPiUS 1995, Nr 9, poz. 107) – aktualnej 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).

Z bardzo ciekawą sytuacją mamy do czynienia w przypadku osób zatrudnionych na zastępstwo – w takim oto przypadku do liczby osób zatrudnionych u danego pracodawcy, u którego ma być przeprowadzana procedura zwolnień grupowych, należy zaliczyć zarówno osobę zastępowaną, jak i osobę zastępującą, tj. wliczamy 2 osoby.

Z zupełnie inną sytuacją mamy do czynienia w przypadku osób, których umowa ulegała rozwiązaniu ze względu na upływ czasu, na który została zawarta. W przypadku tego rodzaju umów osoby te nie będą wliczane do liczby osób, do których będą 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.

Procedury określonej w ZwGrupU nie stosuje się w przypadku pracowników mianowanych, choć stosownie do treści art. 8 ZwGrupU należy się tym pracownikom odprawa, pod warunkiem że przepisy regulujące ich prawa i obowiązki nie przewidują żadnych innych świadczeń z tego tytułu. W przypadku powołania ZwGrupU ma zastosowanie, chyba że odwołanie jest równoznaczne z wypowiedzeniem umowy o pracę lub strony finalnie zawarą porozumienie stron.

Bezdiskusyjnym faktem jest okoliczność, że przepisy ZwGrupU nie mają zastosowania do osób zatrudnionych na podstawie innych tytułów prawnych niż umowa o pracę, tj. umowa zlecenia, umowa o dzieło itp. Także osoby, które porzuciły pracę, nie mają uprawnienia do dochodzenia odszkodowania, o którym mowa jest w treści ZwGrupU.

Do stanu zatrudnienia w danym zakładzie pracy w przypadku rozpoczęcia procedury zwolnień grupowych nie zaliczamy:

- 1) pracowników tymczasowych;
- 2) osób zatrudnionych na podstawie mianowania;
- 3) osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych;
- 4) osób zatrudnionych na podstawie umów terminowych;



**Przejdź do księgarni →**

**ksiegarnia.beck.pl**